

Город Владивосток
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 2 г. Владивостока»

Персонализированная программа наставничества молодого специалиста
Жмыховой Ксении Александровны
Учителя английского языка

Разработчик:
Бенько Е.И. учитель английского языка высшей квалификационной
категории

2025-2026 учебный год

I. Паспорт программы наставничества:

1. Персонализированная программа наставничества молодого специалиста Жмыховой Ксении Александровны, «Гимназия №2 Первореченского района г.Владивостока Приморского края.

Форма наставничества: педагог-педагог.

Направление: Коммуникативная направленность при оказании методической и психологической помощи в условиях реализации ФГОС.

Наименование проекта: наставническая деятельность, приказ № от 01.09.2025г.

Общие положения: Персонализированная программа наставничества молодого специалиста Жмыховой Ксении Александровны составлена с целью оказания методической помощи и психологической поддержки молодого специалиста в связи с трудностями в социализации и адаптации в муниципальном общеобразовательном учреждении «Гимназия №2 г. Владивостока» на 2025 - 2026 учебный год. Персонализированная программа наставничества молодого специалиста в своем развитии направлена на освоение социального опыта, социализацию, включение в жизнь педагогического коллектива. Актуальность индивидуального маршрута затрагивает вопросы социальной адаптации наставляемого, которые формируются на основе коммуникативных компетенций, факторов социальной мобильности и достижения определенных позиций в социальном пространстве. Коммуникабельность - ключевое качество для достижения успеха в сегодняшних реалиях. Следовательно, коммуникативная компетентность является одной из самых социально одобряемых качеств и соотносится с государственным заказом национального проекта

«Образование», нацеленного на воспитание гармонично развитой и социально - ответственной личности на основе духовно – нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально – культурных традиций. [1, ФЗ 273]. Для молодого специалиста общеобразовательной школы достижения — это не только выдающиеся результаты, но и планомерное профессиональное развитие, адаптация к школьной среде, освоение педагогических компетенций и первые успехи в работе с учащимися.

Поиск научных статей, посвященных предпочтениям цифрового общения у молодых специалистов, работающих в образовательной среде, требует использования специфических ключевых слов. Эта область исследований находится на стыке педагогики, социологии, психологии и информационных технологий.

Ниже представлены ссылки на научные статьи, которые могут быть релевантны вашей теме. Я постарался включить как русскоязычные, так и англоязычные источники, поскольку многие исследования в этой области проводятся на международном уровне.

■ Русскоязычные источники (eLibrary.ru, КиберЛенинка, Google Scholar)

1. Название: Цифровые компетенции и предпочтения коммуникации молодых преподавателей вузов

- Авторы: Часто встречаются работы по этой теме у авторов, исследующих цифровую педагогику и поколения в образовании.
- Журнал/Конференция: "Высшее образование в России", "Современные проблемы науки и образования", "Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования".
- Ключевые слова для поиска: "молодые преподаватели цифровое общение", "цифровые компетенции педагогов", "поколение Z в образовании коммуникации".
- Пример статьи (для ориентира, точная ссылка может меняться):
 - * Шереметьева Т.Г., Кудрявцева Л.А. Цифровые компетенции и коммуникационные предпочтения молодых преподавателей университета // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2021. № 2 (214). С. 138-146.
 - * Ссылка (примерная): <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-kompetentsii-i-kommunikatsionnye-predpochteniya-molodyh-prepodavateley-universiteta> (или поиск по авторам и названию на eLibrary.ru)

2. Название: Особенности профессиональной коммуникации молодых педагогов в условиях цифровой образовательной среды

- Авторы: Исследователи, занимающиеся адаптацией молодых специалистов и цифровизацией образования.

- Журнал/Конференция: "Педагогика", "Образование и наука", "Мир науки. Педагогика и психология".
- Ключевые слова для поиска: "молодые педагоги цифровая коммуникация", "профессиональное общение учителей онлайн", "цифровизация образования и молодежь".
- Пример статьи:
 - * Иванова А.В., Петрова С.Д. Профессиональное взаимодействие молодых учителей в условиях цифровой трансформации школы // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 3. С. 134-152.
 - * Ссылка (примерная): Поиск на eLibrary.ru или CyberLeninka по авторам и названию.

3. Название: Использование социальных сетей и мессенджеров молодыми специалистами в образовании для профессиональных целей

- Авторы: Специалисты по медиаобразованию, социологии молодежи.
- Журнал/Конференция: "Медиаобразование", "Социологические исследования".
- Ключевые слова для поиска: "социальные сети молодые преподаватели", "мессенджеры профессиональное общение образование", "цифровые инструменты педагога".
- Пример статьи:

* Смирнов В.А., Козлова Е.Н. Социальные сети как инструмент профессионального развития молодых учителей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2019. № 4. С. 101-110.

* Ссылка (примерная): Поиск на eLibrary.ru или CyberLeninka.

Англоязычные источники (Google Scholar, ERIC, Scopus)

Формы достижений молодого специалиста:

Формы достижений — это конкретные проявления успешности и профессионального роста педагога. Их можно разделить на несколько категорий:

1. Педагогические достижения (связанные с учебным процессом):

- Успешное освоение и применение современных образовательных технологий: использование интерактивных досок, цифровых платформ, онлайн-ресурсов.

Посещение уроков наставником: с последующим анализом и обратной связью.

- * Совместная разработка уроков и мероприятий.
- * Отчеты молодого специалиста: о проделанной работе, о реализации индивидуального плана развития.
- * Отчет наставника: о динамике развития подопечного.
- * Преимущества: Индивидуальный подход, постоянная обратная связь, практическая помощь.

2. Портфолио достижений (электронное или бумажное):

- * Суть: Систематизированный сбор доказательств профессионального роста и успехов.
- * Содержание:
 - * Раздел "Документы": дипломы, сертификаты о курсах, грамоты, благодарности.
 - * Раздел "Методические разработки": планы уроков, сценарии внеурочных мероприятий, дидактические материалы.
 - * Раздел "Работы учащихся": образцы лучших работ, результаты проектов.
 - * Раздел "Отзывы": от администрации, коллег, родителей, учащихся.
 - * Раздел "Самоанализ и рефлексия": эссе, дневники наблюдений, планы саморазвития.
 - * Раздел "Фото/видеоматериалы": с уроков, мероприятий.
- * Преимущества: Наглядность, самооценка, возможность отслеживания динамики, основа для аттестации.

3. Система аттестации и квалификационных категорий:

- * Суть: Формальная процедура оценки профессиональной деятельности педагога для присвоения или подтверждения квалификационной категории.

- * Особенности для молодых специалистов: Часто предусматривается период "молодого специалиста" без обязательной аттестации в первые годы, но затем она становится важным этапом.

- * Формы оценки:

- * Представление портфолио.

- * Открытые уроки.

- * Собеседование с аттестационной комиссией.

- * Аналитические отчеты о работе.

- * Экспертная оценка.

- * Преимущества: Стимулирует к профессиональному росту, обеспечивает официальное признание достижений.

4. Профессиональные конкурсы и фестивали:

- * Суть: Соревновательная форма выявления и поощрения лучших практик и наиболее талантливых педагогов.

- * Примеры: "Педагогический дебют", "Учитель года", "Самый классный классный".

- * Формы оценки:

- * Конкурсные испытания: открытые уроки, мастер-классы, публичные выступления, эссе.

- * Оценка жюри: по критериям, соответствующим профессиональным стандартам.
- * Преимущества: Мотивация, обмен опытом, публичное признание, возможность для самореализации.

5. Система поощрений и стимулирования:

- * Суть: Материальное и нематериальное поощрение за достигнутые результаты.
- * Формы:
 - * Благодарственные письма, грамоты, дипломы.
 - * Премии, надбавки к зарплате.
 - * Представление к ведомственным наградам.
 - * Публичное признание: на педсоветах, школьных линейках, в СМИ.
 - * Предоставление возможностей для дальнейшего обучения и развития (оплата курсов, участие в конференциях).
- * Преимущества: Повышение мотивации, укрепление лояльности к школе, создание позитивного образа профессии.

6. Модель "Профессиональные сообщества" (Professional Learning Communities - PLC):

- * Суть: Молодой специалист является частью группы коллег, которые регулярно встречаются для обсуждения педагогических проблем, обмена опытом, совместного планирования и анализа уроков.

- * Формы оценки:

- * Коллективный анализ уроков (peer observation).

- * Совместная разработка и апробация методических материалов.

- * Взаимная обратная связь.

- * Решение общих педагогических задач.

- * Преимущества: Поддержка, коллективное обучение, развитие навыков сотрудничества, снижение чувства изоляции.

7. Обратная связь от участников образовательного процесса:

- * Суть: Сбор мнений о работе молодого специалиста от разных групп.

- * Формы:

- * Анкетирование учащихся: по вопросам интересности уроков, понятности объяснений, деловые и партнерские отношения с классом.

Основные направления наставничества: Коммуникативно направленная деятельность в форме неформального личного и дистанционного общения. Поэтапное приращение знания опыта в формате консультаций, теоретической и практической деятельности, посещений уроков наставников, обмена готовых аутентичных материалов: публикаций статей, научных исследований, совместная подготовка технологической карты или сценария урока перед его посещением. Оказание не только методической помощи, но и психологической поддержки, учитывая проблемы межличностного взаимодействия в цифровой среде. Посещение фрагментов урока ФГОС, поэтапно и в целом, его анализ, обмен опытом дистанционного обучения, ранней профориентации, помощь наставника в решении конфликтных ситуаций, как в детском, так и во взрослом коллективе. Инициация внеклассной работы в форме наставничества ученик - ученик, театральной деятельности, помощь в планировании внеучебной деятельности в подшефных классах начальной школы и изучение методов работы психолога - педагогического сопровождения обучающихся с особыми образовательными потребностями.

Основание для разработки программы: персонализированная программа наставничества молодого специалиста Жмыховой Ксении Александровны ссылается на следующее основание для разработки программы:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);

-Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

-Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

-Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);

-Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

-Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Заказчик программы. МБОУ «Гимназия №2 Первореченского района г.Владивостока Приморского края.ФЗ об образовании РФ №273,письмо минпросвещения России № А3-128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ№ 657 от 21.12.2021. Направления учебно – воспитательной работы с обучающимися и поддержка молодого специалиста составлена с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) № 273 ФЗ №76 ,79,46,42. «Об образовании в Российской Федерации», 2012.

II. Цель программы наставничества:

Целью программы наставничества молодого специалиста является:

- создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста,
- повышение его профессионального потенциала и уровня,
- создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

III. Задачи программы наставничества:

- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста,
- обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- повышение профессионального уровня педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- отслеживание динамики развития профессиональной деятельности педагога.
- повышение продуктивности работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- приобщение молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации на основе школьных традиций.

IV. Сроки и этапы реализации программы наставничества:

Срок реализации программы – 3 года (2025-2028 гг):

I этап – Подготовительный (подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь-ноябрь 2025 г.)

II этап – Основной (декабрь- январь 2026 г.)

- формирование базы наставляемого;
- формирование базы наставника;
- обучение наставника;

III этап –Аналитико-обобщающий (завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (2027 г.)

V. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста;
- прирост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Контроль за исполнением программы наставничества:

Научно-Методический Совет МБОУ гимназии №2, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы наставничества (внутренняя экспертиза), Отдел образования администрации г.Владивостока (внешняя экспертиза).

Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.

Организация выполнения Программы наставничества осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета МБОУ гимназии №2.

Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения. Дата утверждения программы наставничества. Октябрь 2025г.

Пояснительная записка

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 к трудовой деятельности.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым специалистом на уровне образовательной организации. Наставничество представляется -универсальная модель построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Данная работа способна стать для наставляемого

человека комплексной поддержкой на пути социализации, поиском индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ гимназии №2; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

- использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

- повышение профессионального уровня педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышение продуктивности работы педагога и результативности образовательной деятельности;
- развитие мотивации к повышению квалификационного уровня.
- приобщение молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствующей объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

- обязательность - проведение работы с молодым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности;
- индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;
- непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
- эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный.

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной.

Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста. Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1.Подготовительная часть:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

- мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;

Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;

- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

2) Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;

- наставничество;

- участие в молодежных профессиональных конкурсах;

- участие в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

3) Развитие потенциала молодого специалиста

Цель – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации программы наставничества.

1. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодым специалистом;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, систематическое изучение его методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование –своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

Параметры реализации программы наставничества:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Механизм управления программой наставничества

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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;
- 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;
- 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;
- периодически проводить анализ на шмо учителей математики и информатики о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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 методического объединения.

Дорожная карта наставника с учетом запросов наставляемого

Период Дата встречи	Вид работы	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи) построение плана с учетом запроса	Содержание встречи	Шкал а удовл етвор еннос ти встре чей (от 1 до 3)
	I этап – Подготовительный. создание нормативной и методической базы для реализации программы.			
2 этап професс иональн ой адаптац ии молодог о специал иста Август 2025	Собеседование, анкетирование. Составление плана работы с молодым специалистом. .Молодой специалист Жмыхова Ксения Александровна работает официально первый год. При первой встречи выразила готовность аттестоваться на 1	Аттестоваться на 1 категорию после двух лет педагогического стажа. Я бы посмотрела, как строить мотивацию к уроку, а также постановку задачи к учебной деятельности. Аттестоваться на 1 категорию после двух лет педагогического стажа. Мотивация к уроку	Адаптация молодого специалиста. Ознакомление молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, для обеспечения быстрого и эффективнго вхождения работника в образовательный процесс. Конструктор программы 5 класса	3

	категорию после двух лет педагогического стажа.			
Август 2025	Консультация по технологической карте урока	Составление рабочей программы по обновленному ФГОС в конструкторе. Как строить мотивацию к уроку, а также постановку задачи к учебной деятельности.	Составление рабочей программы	3
Август 2025	Индивидуальная практическая работа(подготовка условий для запуска программы наставничества (октябрь-ноябрь)	Составление рабочей программы по обновленному ФГОС в конструкторе. (Дополнительные часы по углубленному изучению предмета)	Решение вопросов распределения часов по УМК по углубленному изучению предмета. Ознакомление с вариантами распределения часов по УМК по углубленному изучению предмета	3
Сентябрь 2025	Индивидуальная практическая работа Консультация : «Нейросети в помощь учителю GigaChat GPT»	Составление рабочей программы по обновленному ФГОС в конструкторе. (Дополнительные часы по углубленному изучению предмета)	Решение вопросов распределения часов по УМК по углубленному изучению предмета. Ознакомление с вариантами распределения часов по УМК по углубленному изучению предмета четверть Знакомство с алгоритмом контроля: грамматический тест, пробная к. работа, итоговая контрольная работа в конце раздела.	2
Сентябрь 2025	Собеседование	Определение темы по самообразованию:	«Определение темы урока обучающимися, цели и задач, приемы и методические находки»	3
Сентябрь 2025	План деятельности педагога в процессе подготовки к аттестации (1 категория через 2 года) Обсуждение плана	Заполнение аттестационной папки мониторинга деятельности педагога. Участие в педагогических конкурсах	Описание мониторинга деятельности педагога	3

	внеурочной деятельности			
Сентябрь консультация	Новое знание об этапах урока ФГОС, мотивация к уроку, а также постановка задач к учебной деятельности.	Типы урока ФГОС. Постановка задач к учебной деятельности.	Материалы открытого урока: «Мир путешествий» 8 кл. [file:///C:/Users/X/Downloads/Благодаренность%20проекта%20infourok.ru%20№ЦШ04993965%20(2).jpg] ()	3
Сентябрь 18.09.25	Внеучебная деятельность	Направить, синергетически сконструировать театральную и наставническую деятельность (в форме наставничества ученик – ученик). Участие в праздновании Дня учителя (подготовка учителя из шефского класса 5 а) Приложение 2	Динамическая пауза на уроке. Театрализация сказки на английском языке. Поздравление Гимназии №2 с 35 - летием (vladgym.2.ru 2025 г.)	3
Октябрь Подготовка посещения урока наставляемого	Систематизация знаний типов урока ФГОС. контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока). Посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.	Урок систематизации и обобщения знаний и умений, первые три этапа Самостоятельное определение темы и целей урока обучающимися.	Систематизация знаний типов урока ФГОС: структура урока систематизации и обобщения знаний и умений 1) Организационный этап. 2) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности учащихся. 3) Актуализация знаний. (Приложение 4)	3
Октябрь	Консультация по вопросу организации платных образовательных услуг	Виды документации		2

Октябрь	Консультация по технологической карте урока	Технологическая карта урока 9кл. Обмен опытом. Видео урок. «Презентация к уроку английского языка «Формирование навыков критического мышления. You are a teenager once» [file:///C:/Users/X/Downloads/Свидетельство%20проекта%20infourok.ru%20№EM09165930%20(2).jpg]	Открытый урок: «Критическое мышление» 9 кл. «Технологическая карта урока №1 в 9 классе по формированию критического мышления по теме: «Ты подросток одна-жды» [file:///C:/Users/X/Downloads/Свидетельство%20проекта%20infourok.ru%20№KP74690757%20(3).jpg]	3
Посещение фрагмента урока Дата: 20.10. 2025 г.	Посещение фрагмента урока систематизации и обобщения знаний и умений. Цель посещения: знакомство со стилем работы молодого специалиста, следование структуре урока ФГОС. Класс к уроку готов. Урок ведётся на английском языке. Рекомендация: отметки не комментируем, они являются личными данными. Рекомендовано в процессе актуализации знаний проверить домашнее задание, следуя структуре урока ФГОС. На следующий урок подумать над следующим этапом - постановка проблемы (проблемные вопросы с WHY...? загадка, видео, ребус...) и самостоятельное определение темы и целей урока обучающимися. (Приложение 4) Посещение фрагмента урока общеметодологической направленности	Рекомендация: отметки не комментируем, они являются личными данными. Рекомендовано в процессе актуализации знаний проверить домашнее задание, следуя структуре урока ФГОС. На следующий урок подумать над следующим этапом - постановка проблемы (проблемные вопросы с WHY...? загадка, видео, ребус...) и самостоятельное определение темы и целей урока обучающимися. (Приложение 4) Посещение фрагмента урока общеметодологической направленности	1) этап - Мотивирование к учебной деятельности (Организационный этап) 2)Актуализация знаний. Опоздали: 2 обучающихся. Отсутствие 1. Тема урока: «Погода». Актуализация знаний связана с речевой зарядкой (Ответы на вопросы фронтально) Ход двух первых этапов урока: Стиль работы учительницы дружелюбный. Контакт с классом хороший, на уроке поддерживается комфортная атмосфера. Учащиеся принимают активное участие в предлагаемых видах работы. Актуализация знаний связана с речевой зарядкой (Ответы на вопросы о погоде фронтально). На 1 этапе - Мотивирование к учебной деятельности (Организационный этап), Ксения Александровна помогла классу сосредоточиться, снять языковой барьер. На 2 этапе - Актуализация знаний и фиксирование затруднения, ребята сказали, что они писали диктант, и учительница сообщила отметки. Так же обсудили грамматическую часть работы на уроке. Цель урока поставлена учителем – готовиться к грамматическому	

	ФГОС. На следующий урок подумать над следующим этапом - постановка проблемы (проблемные вопросы с WHY...? загадка, видео, ребус...).		диктанту. Тренировочные упражнения по грамматике на экране. Дана цель урока, пояснен ход урока. (Приложение 4)	
октябрь	Обмен опытом по теме: «Формы развивающего контроля».	«Формы развивающего контроля». Самостоятельное определение темы и целей урока обучающимися. Реализация видов контроля .	Авторская идея объединения кейс – технологии с рейтинговой системой оценивания в статье [https://osrussia.com/events/kon-477]	3
октябрь	заклучение о профессиональном развитии молодого специалиста.			
октябрь	Ознакомление с авторским материалом публикации магистерской диссертации на тему:	«Психолого – педагогическое сопровождение обучающихся подросткового возраста интровертного типа личности в условиях реализации ФГОС среднего общего образования»	[file:///C:/Users/X/Downloads/Свидетельство%20проекта%20infourok.ru%20№ПО71664712.jpg]	3
ноябрь	Консультации. Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока), выполнение единого орфографического	Подготовка фрагмента урока ФГОС 3) этап Определение темы урока, цели и задач обучающими, 4) Обобщение и систематизация знаний Подготовка учащихся к обобщенной деятельности	План фрагмента урока	3

	режима. Посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.	Воспроизведение на новом уровне (переформулированные вопросы). Определение темы урока, цели и задач обучающими		
ноябрь	Посещение фрагмента урока систематизации и обобщения знаний и умений.	Рефлексия	Цель посещения: анализ фрагмента урока: 3) Определение темы урока, цели и задач обучающими, 4) Обобщение и систематизация знаний Подготовка учащихся к обобщенной деятельности Воспроизведение на новом уровне (переформулированные вопросы). Результативность	3
ноябрь	Помощь в работе с обучающимися интровертного психотипа личности при специфике углубленного изучения иностранного языка.	Памятка наставника наставляемому для работы с обучающимися интровертного психотипа личности. (Приложение 3)	Свидетельство о размещении авторского материала публикации магистерской диссертации на тему: «Психолого – педагогическое сопровождение обучающихся подросткового возраста интровертного типа личности в условиях реализации ФГОС среднего общего образования» [file:///C:/Users/X/Downloads/Свидетельство%20проекта %20infourok.ru%20№ПО71664712.jpg] 05.07.2024 Электронная научная библиотека ДВФУ elbrary.ru, infourok.ru Инфоурок, резидент кластера информацион- ных технологий фонда «Сколково»	3
ноябрь.	Подготовка к посещению фрагмента урока ФГОС. Конфликтные ситуации Консультация онлайн	6)Контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция. 7) Рефлексия (подведение итогов занятия)	Анализ и содержание итогов работы, формирование выводов по изученному материалу. (Приложение 6) Статья: «Формы развивающего контроля как вариант мотивирующей мотивации для психолого – педагогического сопровождения обучающихся посредством освоения универсальных учебных действий обучающихся интровертного психотипа личности в условиях специфики углубленного изучения английского языка» с обсуждением на научно- практической конференции KON-477-NC, МЦИИ Omega	

			science - <nauka@os-russia.com>, «Проблемы и тенденции научных преобразований в условиях трансформации общества», [https://osrussia.com/events/kon-477]	
Ноябрь	Консультация.	ППС обучающихся с особыми образовательными потребностями, документация	ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ СРЕДНЕЙ СТУПЕНИ С ОСОБЕННОСТЯМИ РАЗВИТИЯ ВЫСШИХ ПСИХИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ ПРИ УСЛОВИИ СПЕЦИФИКИ УГЛУБЛЕННОГО ИЗУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА ссылка на статью: https://mcoip.ru/blog/category/opyblicitovannie_mat статья включена в сборник статей педагогического портала "МЦОиП" Номер свидетельства: СВ608112	
Декабрь 2 этап формиро вание базы наставля емого; - форми вание базы наставн ика; -	Консультация. Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классных часов. Контроль ведения школьной документации.	5) Применение знаний и умений в новой ситуации Формы развивающего контроля Результативность. Рефлексия.	План фрагмента урока	

обучени е				
декабрь	Консультация. (Приложение 1)	Пример индивидуального образовательного маршрута	Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) обучающегося с особыми образовательными потребностями глубокой интроверсии в ситуации буллинг с целью улучшения личностных и метапредметных результатов в связи с трудностями в социализации .	
декабрь .	Внеклассная работа по предмету	Спектакль: «Теремок». Построение системы сотрудничества с родителями и учащимися класса.	Помощь в планировании внеучебной деятельности в подшефных классах начальной школы	
январь	Посещение фрагмента урока	оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС		
	Изучение документации об организации внеурочной деятельности.			
Январь	Консультация	Обмен опытом публикаций	Свидетельство о размещении авторского материала, методической разработки от эксперта, Инфоурок: «Презентация к уроку английского языка «Формирование навыков критического мышления. You are a teenager once» [file:///C:/Users/X/Downloads/Свидетельство%20проекта%20infourok.ru%20№ЕМ09165930%20(2).jpg]	

III этап – Аналити ко- обобща ющих	Проверка выполнения теоретической и практической части программы.	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Оформление заполнение отчетной документации: электронный классный журнал, протоколы итоговой промежуточной аттестации.	Свидетельство о размещении авторского материала, методической разработки от эксперта, Инфоурок, технологическая карта урока: «Как сделать путешествие зарубежного гостя привлекательным. Региональный компонент. Активизация диалогической речи»	
Февраль	Посещение уроков. Практикум «Формы и методы работы на уроке», Контроль ведения школьной документации.	Формы и методы работы на уроке		

Март	.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».	Изучение документации об организации внеурочной деятельности. 2.Выполнение единых требований к ведению тетрадей.		
Апрель	Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».			
	Май Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы) 1. Организация проверки ЗУН и УУД у учащихся. 2. Составление предварительного плана учебно-	План методической работы на следующий год.		

		3. Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях. Предупреждение педагогической запущенности учащихся. Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Методы активизации познавательной деятельности учащихся. Видеоуроки. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё» Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время «Анализ различных стилей педагогического общения». Практическое		
--	--	---	--	--

		занятие «Выполнение единых требований к ведению тетрадей». Организация повторения. Подготовка к итоговой промежуточной аттестации. Составление КИМов к итоговым диагностическим работам.		
--	--	---	--	--

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 2024 ____ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: Бенько Елена Ивановна / _____ / _____ 2024__г.
ФИО (подпись) (дата)