



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа
Королёв Московской области
«Гимназия № 17»**

УТВЕРЖДАЮ



Директор

МБОУ «Гимназия № 17»

В.А. Герасимова

« 14 » 09 2026 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
молодого специалиста**

(учителя начальных классов, прошедшего профессиональную переподготовку)

Учебный год реализации: 2026–2027

Разработчик программы:

Наставник —

Еркова Галина Вячеславовна,
учитель начальных классов высшей
квалификационной категории

Молодой специалист:

Анциферова Светлана Михайловна,
учитель начальных классов (базовое
образование — воспитатель ДОУ).

Содержание

1.	Пояснительная записка.....	3-4
2.	Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста.....	4-6
3.	Система внутришкольного контроля (ВШК) за деятельностью молодого специалиста.....	6-7
4.	Обязанности сторон.....	7-8
5.	Критерии оценки успешности реализации программы.....	8-9

1. Пояснительная записка

Программа разработана с учетом специфики перехода педагога из системы дошкольного образования в начальную школу. Ключевой профессиональный дефицит молодого специалиста заключается не столько в отсутствии знаний по предметам начальной школы, сколько в смене парадигмы: переходе от игровой деятельности как ведущей к учебной, необходимости освоения жестких требований ФГОС НОО, систем оценивания и работы с документацией учителя.

Цель программы: Обеспечение успешной профессиональной адаптации и ликвидации дефицитов компетентности молодого специалиста для формирования его готовности к самостоятельной эффективной педагогической деятельности в условиях реализации обновленных ФГОС НОО.

Задачи:

- Сократить период социальной и профессиональной адаптации до одного учебного года.
- Ликвидировать разрыв между навыками организации игры (ДОУ) и технологиями проведения современного урока (НОО).
- Освоить нормативно-правовую базу, регламентирующую деятельность учителя начальных классов.
- Сформировать навыки проектирования уроков на основе системно-деятельностного подхода.
- Развить компетенции в области объективной контрольно-оценочной деятельности младших школьников.
- Выстроить эффективную систему коммуникации с родителями (законными представителями), сменив позицию «сопровождающего семью» на позицию «партнера в образовании».

Основные принципы работы наставника:

- **Принцип субъект-субъектных отношений:** Наставник выступает не контролером, а фасилитатором профессионального роста.
- **Конструктивной обратной связи:** Оценка строится по модели «Бутерброд» (успех — зона роста — поддержка/ресурс).
- **Индивидуализации:** План корректируется под темп усвоения материала конкретным специалистом.
- **Практико-ориентированности:** Минимум теории без немедленного применения на практике.

2. Индивидуальный план профессионального развития (ИППР) молодого специалиста на 2026–2027 гг.

План учитывает базовый профиль наставляемого (воспитатель). Основной акцент сделан на методике преподавания предметов, дисциплине и академическом оценивании.

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ожидаемый результат / Способ подтверждения
I. Организационно-диагностический этап (Сентябрь)			
1.1	Установочная встреча. Диагностика стартовых компетенций (анализ диплома о переподготовке, беседа об ожиданиях и страхах).	1-я неделя сентября	Составлен график встреч. Определен индекс тревожности педагога. Заполнена карта профессиональных дефицитов.
1.2	Совместная разработка ИППР с фиксацией личной цели: «От организатора игр — к учителю-профессионалу».	3-я неделя сентября	Утвержденный ИППР. Тема самообразования: «Технологии управления вниманием класса при переходе от игровой к учебной деятельности».
II. Адаптационный этап (Октябрь – Декабрь)			
2.1	Семинар-практикум «ФГОС НОО vs ФГОС ДО: принципиальные отличия в целевых ориентирах и результатах».	Октябрь	Педагог понимает разницу в требованиях к результатам обучения.
2.2	Практикум	Ноябрь	Молодой специалист

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ожидаемый результат / Способ подтверждения
	«Документооборот учителя»: работа в ЭЖД («Моя школа»), заполнение журнала, составление отчетов по ВШК.		самостоятельно ведет электронный журнал, формирует отчеты триместра без ошибок.
2.3	Мастер-класс «Современный конспект урока: структура, дидактическая цепочка, УУД». Анализ типичных ошибок в планах РИП (рекомендованных издательствами программ).	Ноябрь	Разработаны первые технологические карты уроков (математика, русский язык) с грамотной постановкой целей.
2.4	Обучение методике проведения первой входной диагностики (стартовой контрольной работы) и анализа ее результатов.	Сентябрь-Октябрь	Проведена диагностика, составлена аналитическая справка, выявлены группы риска.
2.5	Тренинг «Родительское собрание: как говорить о проблемах ребенка, не вызывая агрессии». Подготовка сценария первого собрания.	Декабрь	Собрание проведено, протокол составлен. Получена положительная обратная связь от родителей.
2.6	Курс-минутки «Профессиональная этика и дресс-код».	Еженедельно (октябрь)	Сформирован гардероб педагога, отработана уверенная манера речи.
III. Методико-практический этап (Январь – Апрель)			
3.1	Цикл взаимопосещений (наставник у наставляемого): фокус на этапе мотивации и целеполагания урока (дефицит бывшего воспитателя).	Январь-Февраль	На уроках четко звучит тема и цель, ученики понимают, чему научатся.
3.2	Семинар «Технология формирующего оценивания». Отличие оценки за поведение от оценки за учебное действие.	Февраль	Внедрена система словесной качественной обратной связи вместо эмоциональных оценок («молодец/плохо»).
3.3	Практикум «Работа со "сложными" детьми».	Март	Подобраны индивидуальные

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ожидаемый результат / Способ подтверждения
	СДВГ, педагогическая запущенность, дезадаптация первоклассников».		образовательные маршруты для детей группы риска.
3.4	Консультация «Организация проектной и исследовательской деятельности в начальной школе».	Апрель	Защита группового мини-проекта учащихся во внеурочной деятельности.
3.5	Час психологии «Синдром эмоционального выгорания: профилактика».	Май	Педагог владеет техниками саморегуляции, снижен уровень стресса.
IV. Рефлексивно-аналитический этап (Май)			
4.1	Итоговая защита портфолио достижений (лучшие ТК уроков, анализ динамики успеваемости класса, фотоотчет мероприятий).	3-я неделя мая	Портфолио защищено перед ШМО.
4.2	Итоговое собеседование по карте профессиональных дефицитов: сравнительный анализ сентябрь-май.	Конец мая	Зафиксирована динамика роста. Даны рекомендации на следующий год (аттестация).

3. Система внутришкольного контроля (ВШК) за деятельностью молодого специалиста

Контроль осуществляется исключительно в поддерживающем ключе.

1. Стартовый (диагностический) контроль (Сентябрь)

- **Цель:** Определение реального уровня владения предметом и классом после первых двух недель.
- **Формы:** Посещение 2-х уроков разных предметов; экспресс-анализ планов; анкетирование «Мои профессиональные трудности».

2. Предупредительный (формирующий) контроль (Октябрь – Апрель)

- **Цель:** Своевременная коррекция действий до того, как ошибка станет привычкой или приведет к конфликту.

- **Формы:**

- Ежемесячное посещение уроков наставником с обязательным совместным разбором (не позднее следующего дня).
- Проверка технологических карт накануне сложных тем (контрольные работы).
- Выборочный просмотр записей видеоуроков (если применяется).
- Мониторинг заполнения ЭЖД раз в две недели.

3. Итоговый (обобщающий) контроль (Май)

- **Цель:** Оценка успешности прохождения периода адаптации и готовности к самостоятельной работе.
- **Формы:** Итоговое открытое занятие; анализ документации за год (рабочие программы, отчеты); итоговое интервью; оценка динамики качества знаний учащихся (сравнение стартовой и итоговой диагностики).

4. Обязанности сторон (детализация применительно к профилю «Воспитатель → Учитель»)

Обязанности наставника:

1. Помочь трансформировать игровые приемы в учебные ситуации (например, замена свободной игры на игру с правилами для отработки вычислительных навыков).
2. Взять на себя первичную проверку всех планируемых материалов молодого специалиста (особенно домашних заданий — их объем должен соответствовать нормам СанПиН, что часто является проблемой для бывших воспитателей).
3. Выступать буфером в острых ситуациях с родителями в первом полугодии, постепенно передавая инициативу молодому специалисту.
4. Демонстрировать техники удержания дисциплины голосом и взглядом, тактильный контакт только дозированно (по плечу), избегая практик детского сада (объятия, усаживание на колени).

Обязанности молодого специалиста:

1. Предоставлять наставнику черновики технологических карт минимум за 24 часа до урока.
2. Вести дневник педагогических наблюдений (записывать нестандартные реакции детей и свои действия для последующего разбора с наставником).
3. Инициировать встречи при возникновении трудностей, не дожидаясь планового визита наставника.
4. Регулярно проводить самоанализ урока по предложенной схеме, фиксируя не менее трех успешных моментов и одной точки роста.

5. Критерии оценки успешности реализации программы

(Адаптированная матрица оценки с учетом дефицита)

Блок / Критерий	Низкий уровень (Дефицит сохраняется)	Средний уровень (Прогресс есть)	Высокий уровень (Компетенция сформирована)
1. Методическая готовность			
2.1. Проектирование урока	Использует готовый конспект из интернета без адаптации. Цель урока процессуальная («познакомить», «рассказать»)	Конструирует урок сам, но путает задачи этапов. Нуждается в правке каждого плана наставником	Самостоятельно проектирует урок в логике ФГОС. Цель диагностируема, этапы логически связаны
2.2. Управление классом	Теряет внимание детей через 5-7 минут, переходит на крик или уговоры (как в детском саду). Дисциплина держится на авторитете наставника	Поддерживает дисциплину фронтально. При индивидуальной работе возникают шум и хаос	Использует невербальные сигналы, смену видов деятельности, работу в группах. Управляет динамикой урока
2. Контрольно-оценочная деятельность			
Оценивание	Боится ставить неудовлетворительные отметки. Оценивает старание, а не результат. Испытывает вину при озвучивании двоек	Ставит отметки согласно инструкции, но затрудняется аргументировать их родителям	Объективно оценивает сформированность навыка. Грамотно использует критериальное

Блок / Критерий	Низкий уровень (Дефицит сохраняется)	Средний уровень (Прогресс есть)	Высокий уровень (Компетенция сформирована)
			оценивание и накопительную систему
3. Психологическая готовность			
3.1. Работа с родителями	Избегает общения, боится жалоб. Позиция оправдывающаяся («дети еще маленькие»)	Ведет диалог уверенно, пока всё хорошо. При первом конфликте теряется или занимает оборонительную позицию	Воспринимает родителя как партнера. Спокойно сообщает о неуспехах ребенка, предлагая конкретный план совместных действий
3.2. Рефлексия	Самоанализ сводится к эмоции: «Дети сегодня были невнимательные».	Видит внешние причины неудач (поведение детей, нехватка времени). Редко ищет причину в своих действиях	Глубокий анализ: видит зависимость результата от выбранной методики, умеет перестраивать сценарий урока «на ходу»