

«Утверждаю»  
Директор МБОУ СШ№12  
И.Н.Джафарова.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Персонализированная программа наставничества**

**«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**Наставляемый:** Проводникова Мария Сергеевна, учитель английского языка, молодой специалист 2024 г (вОУ12 с 1.09.24г)  
педагогическая -нагрузка на 2024-25 учебный год 4-е; 3-е; 2-е классы.

**Наставник:** Смехова Вера Валентиновна, учитель английского языка стаж работы 24 года.

**на 2024/2025 учебный год**  
Срок реализации: 2 года

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-5
1.Актуальность разработки программы наставничества. Цель и задачи программы наставничества.....	4
2. Срок реализации программы.....	4
3. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
4. Основные виды деятельности .....	4
5. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми...5	
6. Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества</b> ....	5-6
<b>III. Содержание программы</b> .....	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год.</b>	
<b>Приложение</b> .....	7-8

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

- Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.
- Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации
- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СШ№12»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СШ№12 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ СШ№12 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Основные задачи наставничества:**

- 1 Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
2. Оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных

обязанностей по новой специализации;

3. Формировать потребность Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

4. Ориентировать Наставляемое лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

**Срок реализации программы 2 года.**

**Далее проводится корректировка индивидуальных занятий на второй и третий год работы, в зависимости от нагрузки и классов в которых будет работать молодой специалист.**

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2026 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей ОУ, целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

#### **Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

#### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **3.1. Основные участники программы и их функции.**

**Наставляемые:** Проводникова Мария Сергеевна, учитель английского языка, молодой специалист 2024 г (вОУ12 с 1.09.24г)

**педагогическая -нагрузка на 2024-25 учебный год 4-е; 3-е; 2-е классы.**

**Испытывающий трудности с организацией учебного процесса.**

**Наставник:** Смехова Вера Валентиновна, учитель английского языка стаж работы 24 года.

#### **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;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-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;

- контролировать работу, 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 докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к наставляемому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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

**3.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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.

**3.3. Организация контроля и оценки**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

**Приложение 1**

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД  
Молодой специалист первого года работы**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
<i>Общая часть</i>	Информирование молодых педагогов и вновь принятых педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
<i>Общая часть</i>	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник

<b>Общая часть</b>	Изучение должностной инструкции учителя. Ознакомление молодого специалиста со школой, кабинетом, педагогами.	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
	Вводное ориентировочное собеседование с молодым специалистом. Диагностика подготовленности молодого учителя к профессиональной деятельности. Анкетирование №1	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
<b>Индивидуальная часть</b>		
	Консультация. Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания английского языка в 4-х; 3-х; 2-х классах в соответствии с ФГОС	Методист, учитель – наставник,
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник, методист
<b>Октябрь</b>		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. Проблемы дисциплины на уроке	Учитель-наставник, методист
	Анализ процесса адаптации ( В ОУ) наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР, методист, учитель наставник
	Работа Наставляемого в МО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО учитель -наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Методист, учитель - наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков ( <b>литература</b> )	Методист, учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
<b>Ноябрь</b>		
	Консультации «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР, методист учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	методист
	Консультация «Проведение уроков английского языка в начальных классах»	методист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник, методист
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков (английский язык)	методист
	Совместная разработка планов уроков. Практическое занятие	методист
	Практико-ориентированный семинар (школа тьюторов) Что такое проект и исследование?	методист

Декабрь	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков(русский язык)	Методист, учитель - наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков (работа с лексикой)	Методист, учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
	Современные образовательные технологии- разноуровневое обучение	(ГМО)
	Технология критического мышления	ГМО
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
	Беседа «Развитие познавательных процессов у учащихся начальных классов»	Методист,учитель-наставник
	Консультация: по запросу и проблемам молодого учителя.	учитель -наставник
	Практико-ориентированный семинар (школа тьюторов) Понятийный аппарат исследования.	
Февраль		
	Беседа. Портфолио ученика	учитель -наставник
	Консультация	учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
Апрель		
	Практикум «Мой первые шаги педагогической деятельности в школе» ( выступление на МО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица. Диагностика работы молодого учителя к профессиональной деятельности за второй год работы Анкетирование 2.	Учитель –наставник Наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник

## Приложение 2

### ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

## Молодой специалист второго года работы

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
<b>Сентябрь</b>		
<i>Общая часть</i>	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
<i>Общая часть</i>	Вводное ориентировочное собеседование с молодым специалистом. Диагностика подготовленности молодого учителя к продолжению профессиональной деятельности (3 год). Анкетирование №2	Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
		Зам. по УВР, куратор, учитель-наставник
<b>Индивидуальная часть</b>		
	Консультация. Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания русского языка и литературы в 4-х,3-х классах в соответствии с ФГОС	Методист, учитель – наставник,
9.	Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования на 2025-2026 уч.год.	Методист, учитель – наставник,
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник, методист
<b>Октябрь</b>		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. Проблемы дисциплины на уроке	Учитель-наставник, методист
	Работа Наставляемого в МО. Работа над темой самообразования.	Руководитель МО учитель -наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Методист, учитель - наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков ( <b>английский русский язык, 4, 3кл</b> )	Методист, учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
<b>Ноябрь</b>		
	Консультации «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР, методист учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	методист
	Консультация «Проведение уроков английского языка в <b>4,3-х</b> классах»	методист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник, методист
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков	методист

Декабрь.		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Методист, учитель -наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков	Методист, учитель -наставник
	Консультация: Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков	Методист, учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
	Участие в работе ГМО учителей английского языка	(ГМО)
	Подготовка материалы для практической работы с учащимися 4 ,3 классов по английскому языку	Методист, учитель -наставник
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
	Беседа «Развитие познавательных процессов у учащихся 4-х классов» Работа по теме самообразования	Методист,учитель-наставник
	Консультация: по запросу и проблемам молодого учителя.	учитель -наставник
Февраль		
	Современный урок и его анализ. Составление технологических карт уроков разного вида. Практическая работа	учитель -наставник
	Консультация: по запросу и проблемам молодого учителя.	учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР, методист
	Взаимопосещение уроков Наставляемого специалиста и Наставника	Наставляемый -наставник
Апрель		
	Практикум «Мой первые шаги педагогической деятельности в школе» ( выступление на МО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица. Диагностика работы молодого учителя к профессиональной деятельности за второй год работы Анкетирование 3.	Учитель –наставник Наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник