

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тяжинская средняя общеобразовательная школа № 3»**

СОГЛАСОВАНО
куратор реализации
программы наставничества
_____ Н.В. Свиридова

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
_____ Т.В. Гуляева
приказ № 75 от 29.08.2025

**Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог»
на 2025-2026 учебный год
(9 месяцев)**

Наставник: Шкодунова Т.В.
Наставляемый: Алимпова Д.М.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена тем, что начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Цель: оказание методической помощи молодому специалисту Алимповой Д.М. в повышении дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБОУ ТСШ № 3, ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепление его в образовательном учреждении;
- способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
- ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ

эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: индивидуальное консультирование, взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности, самообразование, собеседования, практические занятия, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого: активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.). Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация молодого педагога.

для наставника: эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Модель взаимодействия: опытный педагог – молодой педагог

Сведения	Наставляемый	Педагог - наставник
ФИО	Алимова Дарья Михайловна	Шкодунова Татьяна Валерьевна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	ФГБОУВО "Кемеровский государственный университет"	Кемеровский государственный университет
Специальность	филология	филология
Педагогический стаж	4 года	30
Классы	5-9	10
Квалификационная категория	первая	высшая

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемой. Алимова Д.М. обладает знаниями нормативно-правовой базы в сфере основного общего образования и психолого-педагогических особенностей учащихся разных возрастов, умеет осуществлять выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей/задач урока. Но необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты молодого специалиста:

- испытывает затруднения в проведении открытых мероприятий;
- испытывает затруднения в преодолении низкой учебной мотивации детей;
- недостаточно опыта в организации родительских собраний;

– недостаточно опыта в проведении занятий.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога с большим перерывом в педагогической деятельности на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план могут вноситься изменения и дополнения.

План работы педагога-наставника на 2025-2026 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с наставляемым

№ п/п	Мероприятие, форма работы	Сроки
1.	Консультации	
	– Консультирование по особенностям организации деятельности учреждения: • по вопросам, возникшим в ходе изучения нормативно-правовой базы школы; • по вопросам, возникшим в ходе изучения ООП ООО, рабочих программ по предметам, плана воспитательной работы школы, документации об организации внеурочной деятельности – Консультации: • Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. • Изменения в рабочей программе по предмету; • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. – Консультативная помощь при заполнении ЭЖ.	Сентябрь, 2025
	– Оказание помощи в разработке поурочных планов – Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.	Октябрь, декабрь, 2025
	– Практико-ориентированные консультации: «Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы» – Итоговая и промежуточная аттестация обучающихся	Декабрь, 2025
	– Организация повторения. – Корректировка календарно-тематического планирования рабочих программ.	Апрель, 2026
2.	Практикумы	
	– ведение школьной документации	В течение учебного года
	– Практикум «Анализ урока. Виды анализа»	Октябрь, 2025
	– Практикум «Современные технологии, их использование в учебном процессе»	Декабрь, 2025
	– Практикум: «Анализ педагогических ситуаций». – Подготовка открытого занятия	Февраль, 2026
	– Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Март, 2026
	– Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Апрель, 2026
3.	Посещение уроков и занятий внеурочной деятельности, оказание	В течение

	методической помощи.	учебного года
4.	Консультирование по отдельным вопросам	В течение учебного года
5.	Подведение итогов работы	Май, 2026 Июнь, 2026