

**Ханты-Мансийский Автономный Округ-Югра  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 13»**

**Персонализированная программа наставничества  
«Учитель- учитель»  
на 2024-2025 учебный год**

**Наставник:**  
Демидова Людмила Юрьевна

**Наставляемый:**  
Комарова Анастасия Алексеевна

Нефтеюганск, 2024 год

## 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.

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. Программа «Учитель-учитель» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Учитель-учитель» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция 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».

**ЦЕЛЬЮ наставничества является** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, вновь прибывшего педагога, 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. Оказание помощи 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.
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица.
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

## **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа наставничества 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 молодого 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.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Начальная школа №15» 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 взаимопосещения.

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 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:**

#### **Для наставляемого:**

повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, наставляемой Комаровой А.А. рост профессиональной и методической компетенции. Успешная адаптация в новом коллективе.

#### **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. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:**  
опытный педагог – молодой педагог (студент 5 курса)

<b>Сведения</b>	<b>Наставляемый</b>	<b>Педагог - наставник</b>
ФИО	Комарова Анастасия Алексеевна	Демидова Людмила Юрьевна
Специальность	Учитель биологии	Учитель химии и биологии
Пед. стаж	первый год	25 лет
Квалификационная категория	нет	высшая

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого имеет следующие ресурсы: свободное владение ИКТ, монтаж видео роликов, активное участие в различных конкурсах.

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

**План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год  
по планированию, организации и содержанию деятельности  
индивидуальной работы с наставляемым**

№ п/п	Форма работы	Сроки
1.	<p>Консультация «Ближайшие и перспективные планы школы».</p> <p>Инструктаж «Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы».</p> <p>Практическое занятие « Составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование»).</p>	Сентябрь
2.	<p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Взаимное посещение уроков: учитель – наставник-2, наставляемый – учитель-2.</p> <p>Самоанализ урока наставляемым учителем.</p> <p>Разработка и проведение открытого урока учителем-наставляемым.</p>	Октябрь
3.	<p>Методические разработки «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока».</p>	Ноябрь
4.	<p>Беседа «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».</p>	В течение года
5.	<p>Индивидуальная беседа «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся».</p> <p>Обмен опытом «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p>	Октябрь Декабрь Март
6.	<p>Рекомендации по посещению уроков, мероприятий, праздников учителем – наставляемым у лучших педагогов нашей школы.</p>	Январь
7.	<p>Консультация «Преимущества демократического стиля общения учителя и учащегося. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)».</p> <p>Беседа « Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала»</p>	Февраль

8.	Рекомендации «Содержание формы и методы работы педагога с родителями».	Март
9	<p>Участие учителя - наставляемого в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).</p> <p>Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>Анализ процесса адаптации учителя – наставляемого : индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p>	Апрель - Май