

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УГУТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

**СОГЛАСОВАНО**

Педагогическом совете  
МБОУ «Угутская СОШ»  
Протокол № 1 от 30.08.2024

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Угутская СОШ»  
\_\_\_\_\_ Е.С. Мороз-Галий  
Приказ № 707 от 30.08.2024

**Подписано цифровой подписью: МОРОЗ-ГАЛИЙ ЕВГЕНИЙ СЕРГЕЕВНА**  
Причина: Я утвердил этот документ  
MSG\_PE\_DIGITAL\_SIGNATURE\_CONTACT  
DN: E=uc\_fk@moskaza.ru, S=77 Москва, ИНН  
ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой  
Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва,  
C=RU, O=Казначейство России, CN=Казначейство России

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

Наставник: Ворончихина С.Н.

Наставляемый: Киселева А.Ю.

с. Угун 2024 - 2025г

### **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.

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога Киселеву А.Ю. во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

#### **Задачи:**

1. оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
2. помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в образовательный процесс;
3. способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
4. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
5. обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

### **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 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.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:** консультирование, открытые занятия наставника, взаимопосещение уроков, тренинги, творческие мастерские,

мастер-классы.

**Ожидаемые результаты:**

*для наставляемого:* повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, наставляемого Киселевой А.Ю. рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. 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

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.

**Основные мероприятия:**

сроки	Содержание деятельности	Ответственный
Август	Собеседование с молодыми специалистами	директор школы, зам. директора
	Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	методист
Сентябрь	Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников	директор школы, методист
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся)	зам. директора Наставник
	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования по предмету «Английский язык»	зам. директора Наставник
	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам. Разработка методических рекомендаций «В помощь молодому учителю»	Зам. директора, руководитель МО, Наставник
	Составление личного перспективного плана работы молодого специалиста	Наставник

	Изучение локальных нормативных актов школы	Самостоятельно
Октябрь	Практикум по темам "Разработка поурочных планов", "Триединая цель урока и его конечный результат"	зам.директора Наставник
	Изучение методических разработок «Конструирование современного урока английского языка» (Опорная карта для конструирования учебного занятия)	
	Выбор темы по самообразованию	Наставник
	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	Наставник
	Использование ИКТ- технологий в работе учителя	инженер-программист
	Диагностика личностных качеств учителя	педагог-психолог
Ноябрь	Лекция "Методы изучения личности ученика и классного коллектива"	зам. директора по воспитательной работе
	Изучение методических разработок "Анализ внеклассного мероприятия", "Методика проведения родительского собрания", "Тематика родительских собраний"	
	Изучение памяток "Типы уроков. Формы уроков по предмету «Английский язык»", "Формы контроля ЗУН"	Наставник
	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	
Декабрь	Изучение памяток "Самоанализ урока", "Виды самоанализа"	Наставник
	Обсуждение методической разработки "Факторы, влияющие на качество преподавания"	
	Диагностика профессиональных качеств учителя	Наставник
	Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	Наставник
Февраль	Лекция "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	Наставник
	Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика (теория, характеристика урока). Анализ урока с позиции здоровьесбережения	Наставник
	Психологические тренинги "Учусь строить отношения", "Анализ педагогических ситуаций"	педагог-психолог
Март	Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока современного английского языка"	Наставник
	Тренинг "Твое оригинальное начало урока"	
	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	
	Практикум "Организация дифференцированного подхода к учащимся"	
Апрель	Неделя молодого специалиста: открытые уроки; выступления-презентации по теме самообразования	зам. директора Наставник
Май	Круглый стол "Компетенции и компетентность"	Зам. директора, наставники
	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	зам. директора, Наставник
	Подведение итогов. Методическая выставка достижений молодого педагога.	Наставник
	Отчеты наставников о работе с молодыми	Наставник

	педагогами.	
	Анализ работы	Наставник