


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛАНГЕПАСА

ЛАНГЕПАССКОЕ ГОРОДСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНО АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4»

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель директора по УВР


Глухова Л.В.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ДПО МАОУ «СОШ № 4»


Панферова Т.А.

Приказ от 01.09.2025 г. №173 о.



**Персонализированная программа наставничества
«Оказание помощи молодому педагогу в его
профессиональном становлении»
на 2025/2026 учебный год**

Составитель:

*Фурман Наталья
Владимировна, учитель
начальных классов*

г.Лангепас, 2025 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная программа наставничества разработана в соответствии с нормативными документами:

- 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, утвержденны 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».

Актуальность разработки программы наставничества

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 ЛГ МАОУ «СОШ №4».

Решению этих стратегических задач кадровой политики ЛГ МАОУ «СОШ № 4» 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 образовательном учреждении 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 ЛГ МАОУ «СОШ № 4» (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель программы наставничества: повышение качества педагогической деятельности молодого специалиста – учителя начальных классов.

Основные задачи:

- 1) обеспечить понимание требований ФГОС НОО к организации образовательной деятельности обучающихся начальных классов;
- 2) повысить теоретические знания наставляемого в вопросе реализации системно деятельностного подхода на уроке;
- 3) оказать практическую помощь наставляемому в разработке учебных занятий;
- 4) обеспечить ситуативное консультирование наставляемого в течение учебного года.

Срок реализации программы 1 год (2025 – 2026 учебный год)

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ЛГ МАОУ «СОШ №5» 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 уроков.
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 ШМО учителей-предметников.
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, консультирование, совместная деятельность, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же 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

Планируемые результаты:

Для наставляемого:

- ✓ включенность молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- ✓ приобретение уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- ✓ повышение профессиональных компетентностей;
- ✓ приобретение успешного опыта профессиональной деятельности;
- ✓ появление собственных продуктов методической деятельности (методических разработок, дидактических материалов, публикаций);
- ✓ повышение авторитета педагогов.

Для наставника:

- ✓ рост профессиональной компетентности;
- ✓ участие в профессиональных конкурсах;
- ✓ аттестация на высшую квалификационную категорию.

Для образовательной организации:

- ✓ развитие культуры взаимодействия членов педагогического коллектива;
- ✓ повышение качества образовательных результатов обучающихся;
- ✓ повышение качества методической работы;
- ✓ приобретение нового положительного опыта наставнической деятельности.

Наставник *Фурман Наталия Владимировна*

Сведения о наставнике:

Образование: *высшее, Уманский государственный педагогический институт, специальность «начальное обучение», 1997 г.*

Педагогический стаж: *общий педагогический стаж 33 года, стаж по данной специальности 31 год.*

Квалификационная категория: *высшая*

Место работы: *Лангепасское городское муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4»*

Должность: *учитель начальных классов*

Молодой специалист *Панарина Елизавета Викторовна*

Сведения о молодом специалисте:

Образование: *среднее профессиональное, АОПО ХМАО – Югры «Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж», специальность «преподавание в начальных классах», 2025 г.*

Место работы: *Лангепасское городское муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4»*

Должность: *учитель начальных классов*

ПЛАН РАБОТЫ
на 2025–2026 учебный год

Содержание	Сроки	Формы и методы работы
Составление плана самообразования молодого педагога на 2025-2026 учебный год.	сентябрь	Консультация
Работа классного руководителя в ГИС «Образование Югры». Связь с родителями обучающихся.	сентябрь январь	Консультация
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.	в течение учебного года	Наблюдение, консультация
Посещение уроков, внеклассных занятий молодого педагога.	в течение учебного года	Наблюдение, консультация
Знакомство с современными педагогическими технологиями с целью выбора оптимального педагогического инструментария.	в течение учебного года	Самообразование
Защита темы самообразования молодыми педагогами.	октябрь	Презентация
Педагогические технологии проведения классных часов. «Разговоры о важном» в системе работы классного руководителя.	ноябрь	Практическая работа Взаимопосещение
Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока.	февраль	Практикум
Организация индивидуальной работы с обучающимися. Предупреждение неуспеваемости обучающихся.	февраль	Индивидуальная беседа
Самоанализ урока.	март	Индивидуальная беседа
Организация повторения.	апрель	Индивидуальная беседа Посещение уроков
Полезное родительское собрание: формы проведения, инструментарий.	апрель	Индивидуальная беседа, тренинг с психологом, посещение родительского

		собрания
Определение проблем в деятельности. Планирование самообразования на 2026-2027 учебный год.	май	Консультация
Разработка проекта рабочих программ на 2026-2027 учебный год.	май	Практическая работа
Анализ результатов деятельности наставников и молодых специалистов.	май	Отчет на заседании МС