

Управление образования Администрации Талицкого муниципального округа
Муниципальное казенное образовательное учреждение
«Троицкая средняя общеобразовательная школа № 62»

Утверждено

Директор МКОУ «Троицкая
СОШ №62»

Муслиenko, E.V.

Приказ № 2908-8
от «29» 08.2025г.



Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ф.И.О. наставника: Замятина Наталья Алексеевна

Ф.И.О. наставляемого: Кобелева Елена Валентиновна

Организация: МКОУ «Троицкая СОШ №62»

п. Троицкий, 2025 г.

Информация об участниках персонализированной программы наставничества

Сведения о наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Замятина Наталья Алексеевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Уральский государственный педагогический университет (УрГПУ)
Год окончания учебного заведения:	2010 год
Специальность по диплому:	Учитель немецкого языка по специальности «Иностранный язык»
Педагогический стаж:	15 лет
Место работы:	МКОУ «Троицкая СОШ №62»
Должность:	учитель
Учебная нагрузка:	24 часа
Классы/группы/курсы:	2 «А», «Б» классы - «Немецкий язык»; 3 «А», «Б» - «Немецкий язык»; 7 «А» - «Немецкий язык»; 8 «А», «Б» - «Немецкий язык»; 9 «А» - «Немецкий язык»; 11 «А» - «Немецкий язык»; 6 «А» класс - «Разговоры о важном».
Квалификационная категория:	1 категория

Сведения о наставляемом

Фамилия, имя, отчество:	Кобелева Елена Валентиновна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Шадринский государственный педагогический университет
Год окончания учебного заведения:	2025 год
Специальность по диплому:	Педагогическое образование (чс двумя профилями подготовки)
Педагогический стаж:	Молодой специалист
Место работы:	МКОУ «Троицкая СОШ №62»
Должность:	учитель
Учебная нагрузка:	24 часа
Классы:	2 «А», «Б» классы - «Английский язык»; 3 «А», «Б» классы - «Английский язык»; 4 «А», «Б» классы - «Английский язык»; 5 «А», «Б» классы - «Английский язык»; 6 «А», «Б» классы - «Английский язык».
Квалификационная категория:	нет

Пояснительная записка

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашей образовательной организации используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Персонализированная программа наставничества составлена на основе следующих нормативных документов:

Федеральный уровень

1. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г № 94 «Об учреждении знака отличия "За наставничество"»
5. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
6. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана"
7. Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.

Региональный уровень (уровень субъекта РФ)

1. Приказ МОиМП СО от 19.04.2022 №385-Д "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области
2. Программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Свердловской области
3. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 30.07.2020 №595-Д "О внесении изменений в Положение об областном конкурсе "Мастер-наставник", утвержденное приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 09.10.2018 №480-Д"
4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Локальный уровень

1. Приказ о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации.
2. Протокол педагогического совета о принятии положения наставничества.
3. Приказ об утверждении Положения наставничества.
4. Приказ об утверждении наставников и наставляемых.

Начинающим преподавателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим преподавателям, не имеющим опыта в работе с детьми, в том числе и с их родителями. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость начинающего преподавателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Данная программа призвана помочь в организации деятельности наставника с начинающим преподавателем на уровне образовательной организации.

В настоящее время в образовательную организацию принят учитель английского языка, который обучает детей английскому языку со 2 по 6 класс. На основании выявленных недостатков, которые осуществляются осознанно или неосознанно начинающим специалистом в процессе выполнения профессиональных действий, был сформулирован предмет, определены цели и задачи наставничества.

Предмет наставничества: личностно-профессиональные компетенции наставляемого.

Социальная компетенция

Цель	
Цель наставника: формирование условий для лёгкой социализации наставляемого в детском и учительском коллективах	Цель наставляемого: прохождение социализации в условиях образовательного учреждения
Задачи	
Задачи наставника	Задачи наставляемого
– обеспечить наиболее лёгкую социализацию наставляемого в коллективе, в процессе адаптации поддерживать его эмоционально, укреплять веру в себя; – использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемого, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками; – раскрыть личностный потенциал наставляемого; – отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого; – повышать продуктивность работы наставляемого и результативность его образовательной деятельности; – приобщать наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.	– овладеть профессиональными навыками и знаниями, полученными в результате взаимодействия с наставником; – научиться планировать, систематизировать свою деятельность; – активизировать практические, теоретические знания для самостоятельного преподавания; – проявлять инициативу и творчество в работе.

Педагогическая компетенция

Цель	
Цель наставника: формирование практической готовности молодого специалиста к владению технологией работы с детьми на уроках английского языка	Цель наставляемого: приобретение уверенности в работе с детьми, во взаимодействии с их родителями, в сотрудничестве с коллегами
Задачи	
Задачи наставника	Задачи наставляемого
– способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических представлений о методах и приёмах работы с детьми ; – оказывать консультационную помощь в области методики преподавания иностранного языка;	– получить целостные теоретические представления о методах и приёмах работы с детьми ; – получить консультационную помощь в области методики преподавания иностранного языка;

Ожидаемые результаты/ эффекты от реализации плана:

Для наставника	Для наставляемого
– самореализация; – повышение квалификации; – достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.	– активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; – повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии; – появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); – участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, выставках; – успешное прохождение процедуры аттестации.

Возможные риски (затруднения):

Для наставника	Для наставляемого
– «сопротивление» наставляемого на начальном этапе взаимодействия; – некоторые предложенные методы не сработали «здесь и сейчас»;	– появление трудностей в поиске интересных методов и приёмов в работе с детьми; – возникновение «кризисных моментов»: «учителем быть не моё», «этот возраст детей мне не подходит, хочу младше/старше» и др.

Сроки реализации программы наставничества: 1 год

Режим работы: очный, онлайн, смешанный

Мероприятия по реализации персонализированной программы наставничества

Этап наставничества	Направления работы/Задачи	Тематика мероприятий/Содержание деятельности	Формы работы, технология, методы наставничества	Сроки	Форма представления результата
Подготовительный Диагностика уровня профессиональной компетентности: выявление личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности и интересов, затруднений	Определение целей и задач на учебный год	Час общения «Мои планы»	Индивидуальное консультирование	Сентябрь 2025	Личная встреча
	Формирование умения работать с нормативно-правовой документацией. Изучение ФГОС НОО,ООО, ФООП, рабочих программ, КТП, знакомство с УМК,	Изучение нормативно-правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2025-2026 учебный год, рабочие программы, график ОП, ведение электронного журнала и другие документы строгой отчетности).	Индивидуальное консультирование	В течение года	Своевременное и безошибочное заполнение документации преподавателя (журналы, ведомости, протокола и др.)
	Изучение проф. затруднений /дефицитов наставляемого	Анализ результатов тестирования, выявление компетенций, выявление проф.дефицитов	Диагностика	октябрь 2025	Результаты диагностики, результаты

					самообсле дования
	Посещение занятия с последующим самоанализом	Изучение методических разработок «Конструирование современного урока» (Технологическая карта урока), «Типы и формы урока», «Анализ урока. Самоанализ урока»	Самоанализ преподавателя собственного занятия, анализ наставника по форме, определение путей решения затруднений	ноябрь 2025	Анализ занятия наставляемого
Основной	Формирование профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии	Совместная разработка системы занятий по теме или отдельного занятия, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в работе МО, посещение уроков опытных преподавателей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе творческих групп.	Наблюдение, творческая мастерская, мастер-класс, практические занятия, консультация, беседа	В течение учебного года	Успешное прохождение процесса социализации наставляемого
	Взаимопосещение уроков	Посещение уроков наставника и педагога. Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности	Беседа, анализ уроков	В течение года	Анализ уроков
	Формирование продуктов педагогической деятельности	Разработка презентаций, наглядных пособий, дидактических материалов по учебным предметам. Участие в оформлении учебного кабинета.	Творческая мастерская, мастер-класс, практические занятия, консультация	В течение учебного года	Формирование банка демонстрационного, дидактического материала по учебным

					предметам
	Ознакомление с процедурой проведения ВПР, критериями и нормами оценивания (ВПР по иностранному языку)	Изучение проведения процедуры ВПР, критериев и норм объективного оценивания знаний обучающихся. Подготовка обучающихся.	Индивидуальное консультирование	Март-апрель 2026	Анализ ВПР
	Практикум по применению современных образовательных технологий	Мастер-класс «Использование современных образовательных технологий на уроках иностранного языка» (ШМО учителей иностранных языков)	Создание учебно-методических пособий, рабочих тетрадей, картотеки дидактических игр, технологических карт (конспектов уроков)	В течение учебного года	Электронные ресурсы
	Формирование стремления к самообразованию и саморазвитию	Определение темы по самообразованию Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию.	Консультация, беседа	В течение учебного года	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы по теме самообразования Формирование пакета документов для аттестации
	Повышение профессионального мастерства	Участие в мероприятиях по повышению профессионального мастерства (мастер-классы, конкурсы, курсы повышения	творческая мастерская, мастер-класс, практические занятия, консультация	В течение учебного года	Участие в мастер-классах, прохождение курсов повышения

		квалификации, конференции, семинары и др.)			ия квалификаций, участие в фестивалях, конкурсах
	Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, предметные недели, конкурсы и др.)	Вовлечение и подготовка обучающихся к участию в ВсОШ, конкурсах чтецов на иностранном языке, мероприятиях предметной недели, научно-исследовательской деятельности и др.	Консультация, беседа	В течение учебного года	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др.
Заключительный мониторинг результативности сопровождения педагога	Выявить эффективность ИОМ наставничества	Диагностика Сбор данных: 1. Сбор информации о достижениях и прогрессе наставляемого. 2. Анализ собранных данных, оценка достижения наставляемого. 3. Планирование: на основе анализа результатов, наставник помогает наставляемому разработать план действий на будущее. 4. Постановка новой цели и способы их достижения.	Составление чек-листа «Дальнейшие действия»	Май 2025	Рекомендации, план действий на новый учебный год, аналитический отчет
	Оценка профессиональной	Анализ образовательной деятельности (подведение итогов работы за год)	Собеседование по итогам года	Апрель-май 2025	Анализ образовательной

	деятельност и педагога		(успеваемост ь, качество, выполнение программы)		деятельно сти
	Афиширова ние	Представление опыта работы с детьми при реализации программы обучения	Анализ и самоанализ уроков	май 2025	Публикац ия «Лучшие практики наставнич ества»