



Управление образования администрации г. Кемерово  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №36»

---

Утверждаю  
Директор MAOY «Средняя  
общеобразовательная школа №36»  
Н.Ю. Сурикова  
«\_\_» сентября 202\_ года

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Наставник: \_\_\_\_\_,  
(ФИО полностью, должность)  
учитель \_\_\_\_\_.

Наставляемый: \_\_\_\_\_,  
(ФИО полностью, должность)  
учитель \_\_\_\_\_.

2024-2025 учебный год

## Пояснительная записка

### Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

### Цели и задачи наставничества

Цель – адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, выявлению наиболее сильных сторон молодого специалиста.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Создавать условия для профессионального роста и творческой самореализации молодого педагога по принципу «Ты - мне, я - тебе».
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Способствовать созданию условий для продуктивного взаимодействия педагога со всеми участниками образовательных отношений;
6. распространять инновационный совместный опыт через проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в конкурсах профессионального мастерства.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

## Реализация персонализированной программы наставничества

**Срок реализации Программы 1 год.**

**Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество* – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы:** наставник, наставляемый (молодой специалист)

## **Содержание деятельности:**

1. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ.
2. Изучение психолого-педагогических основ взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений.
3. Совместное планирование уроков и занятий с учётом требований к современному уроку: предметных, личностных, метапредметных результатов, формирование основ функциональной грамотности.
4. Беседы с молодым специалистом по специфике проектирования учебно-познавательных действий, учебных задач, систематизации урочной и внеурочной деятельности.
5. Консультации по вопросам классного руководства: планирование воспитательной работы, особенности формирования детского коллектива, специфика работы с родителями.
6. Совместное участие в конкурсах профессионального мастерства (подготовка документов, конкурсных испытаний)

### **Ожидаемые результаты для участников программы**

Количественные 90% реализация запланированных мероприятий программы Участие наставляемого в 90% запланированных мероприятий программы

Качественные: положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью) Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной грамотности по итогам диагностических процедур) Поступление запросов участников на продолжение совместной работы. Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, диагностика профессиональных затруднений.

**Мероприятия**  
**по планированию, организации и содержанию деятельности**

<b>Содержание мероприятий</b>			<b>Контроль</b>
<b>Работа по предмету</b>	<b>Воспитательная работа</b>	<b>Работа с документацией</b>	
<b>сентябрь</b>			
<b>октябрь</b>			
<b>ноябрь</b>			
<b>декабрь</b>			
<b>январь</b>			
<b>февраль</b>			
<b>март</b>			
<b>апрель</b>			

<b>май</b>			

Наставник: \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись педагога-наставника)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

Согласовано: Шетько А.В. \_\_\_\_\_  
(куратор Целевой модели наставничества, ФИО, подпись)

Гикова Л.Р. \_\_\_\_\_  
(заместитель директора по УВР, ФИО, подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

Ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись педагога-наставляемого)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.