

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Утверждено методическим
советом от 30.08.2025г.,
протокол № 1

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

на 2025-2026 учебный год

Наставник: Слепнева Анна Ивановна
Учитель-дефектолог, первая
квалификационная категория

Наставляемый: Миквельман Элиза Андреевна,
учитель-дефектолог, без категории

Когалым

2025

Содержание

Пояснительная записка	3
Участники программы	5
Описание форм и видов наставничества	5
Направление наставнической деятельности	6
Планируемые результаты	8
План мероприятий	9
Приложение.....	12

Пояснительная записка

Описание проблемы

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Молодежь и дети». Предполагаемый результат проекта:

- увеличение доли педагогов, вовлечённых в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является **наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

В Программу развития МАОУ «Средняя школа №5» включен проект «Целевая модель наставничества» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост педагога.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Цель программы – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).

3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

4. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.

5. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

В соответствии с определенными задачами можно выделить **содержание деятельности наставника.**

Задачи	Содержание деятельности
Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим	1. Ознакомление с организационной культурой и нормативной базой. 2. Интеграция в коллектив. 3. Создание комфортной рабочей среды
Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого	1. Разработка индивидуального плана наставничества. 2. Определение форм и периодичности взаимодействия. 3. Согласование целей и задач наставничества
Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности	1. Методическая поддержка. 2. Обеспечение доступа к информационным ресурсам. 3. Содействие в развитии профессиональных компетенций
Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого	1. Совместное планирование и проведение уроков/занятий. 2. Обмен опытом и практиками. 3. Участие в школьных проектах и мероприятиях
Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов	1. Мониторинг и анализ результатов. 2. Предоставление обратной связи. 3. Корректировка программы при необходимости

Срок реализации программы: 2025-2026 учебный год.

Промежуточные и планируемые результаты:

1. Успешная адаптация молодого педагога в организации.

2. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах обучения и воспитания.

3. Совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся.

4. Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

5. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Расписание встреч: не менее двух раз в неделю.

Режим работы: смешанный.

Участники программы

Наставник

ФИО: Слепнева Анна Ивановна.

Образование: высшее, ТПИ им. Д.И. Менделеева, 2009г.

Место работы: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма.

Должность: учитель-дефектолог

Курсы повышения квалификации:

1. «Сурдопедагогика: организация обучения, воспитания, коррекция нарушений развития и социальной адаптации глухих, слабослышащих. Позднооглохших обучающихся в условиях реализации программы ФГОС», ООО «Инфоурок», г. Смоленск, январь 2022 г.

Перечень поощрений:

1. Грамота за значительные успехи в организации и совершенствовании воспитательного процесса, формирование культурного и нравственного развития личности, за большой вклад в развитие системы дополнительного образования школы, 2025 г.

Общий стаж: 16 лет.

Наставляемый

ФИО: Миквельман Элиза Андреевна.

Образование: высшее, Сургутский государственный педагогический университет (специальное дефектологическое образование), 2023г.

Место работы: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма.

Должность: учитель-дефектолог.

Общий стаж: 2 года.

Описание форм и видов наставничества

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В рамках формы «педагог-педагог» одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В данной программе применяется модель взаимодействия «опытный педагог-молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы,

семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Наставничество педагогических работников можно разделить на несколько видов, которые могут применяться в комплексе или выборочно – в зависимости от конкретной ситуации.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество – 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.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Сочетание различных видов наставничества способно учитывать все многообразие кадровых проблем в ней и предлагать эффективные пути их решения.

Направление наставнической деятельности

Наставничество – симбиоз нескольких видов деятельности: диагностической (изучение наставником своего подопечного), профессионально-обучающей (формирование у молодого сотрудника профессиональных компетенций, передача ему своего профессионального опыта), воспитательной (формирование социально и профессионально значимых личностных качеств), организационно-психологической (поддержка адаптации в профессиональной среде).

Цель	Основное содержание деятельности наставника	Примеры конкретных действий
Диагностическое		
Изучение наставником своего подопечного для понимания его потребностей, сильных сторон, зон роста и особенностей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение за деятельностью подопечного. 2. Проведение бесед и интервью. 3. Анализ его работ и результатов. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение за проведением урока/занятия подопечным. 2. Обсуждение с подопечным его успехов и трудностей. 3. Анализ выполненных работ (планы уроков, дидактические материалы).

	<p>4. Выявление уровня имеющихся знаний, навыков, опыта.</p> <p>5. Определение мотивации, ценностей, стиля работы.</p> <p>6. Оценка личностных особенностей.</p>	<p>4. Выявление сильных сторон и областей, требующих развития.</p> <p>5. Беседа о профессиональных целях и ожиданиях подопечного.</p>
Профессионально-обучающее		
<p>Формирование у молодого сотрудника профессиональных компетенций, передача ему своего профессионального опыта</p>	<p>1. Передача профессионального опыта, знаний, умений и навыков.</p> <p>2. Обучение методикам, технологиям, приёмам работы.</p> <p>3. Объяснение профессиональных стандартов и лучших практик.</p> <p>4. Демонстрация успешных практик.</p> <p>5. Совместное планирование и анализ уроков/занятий.</p> <p>6. Предоставление методических материалов и ресурсов.</p> <p>7. Помощь в разработке рабочих программ и дидактических материалов.</p> <p>8. Рекомендации по профессиональному развитию (курсы, семинары).</p>	<p>1. Объяснение оптимальных способов проведения урока/занятия.</p> <p>2. Демонстрация эффективных приемов работы с учащимися.</p> <p>3. Совместное составление поурочного плана.</p> <p>4. Анализ проведенного урока с указанием сильных сторон и зон роста.</p> <p>5. Предоставление образцов методических разработок.</p> <p>6. Рекомендации по использованию цифровых образовательных ресурсов.</p> <p>7. Помощь в освоении новых педагогических технологий.</p>
Воспитательная		
<p>Формирование социально и профессионально значимых личностных качеств</p>	<p>1. Формирование профессиональной этики, ответственного отношения к труду.</p> <p>2. Развитие коммуникативных навыков, умения работать в команде, лидерских качеств.</p>	<p>1. Личный пример наставника в профессиональном и этическом поведении.</p> <p>2. Обсуждение этических дилемм и профессиональных ситуаций.</p> <p>3. Поощрение инициативности и</p>

	<p>3. Стимулирование саморефлексии и осознанности.</p> <p>4. Помощь в преодолении неуверенности, страхов. Воспитание целеустремленности, инициативности, готовности к самообразованию.</p> <p>5. Формирование позитивного отношения к профессии и организации.</p>	<p>самостоятельности подопечного.</p> <p>4. Помощь в развитии навыков конструктивного диалога.</p> <p>5. Стимулирование к постановке личных профессиональных целей.</p> <p>6. Обсуждение важности командной работы.</p> <p>7. Поддержка в сложных ситуациях, помощь в преодолении неуверенности.</p>
Организационно-психологическая		
<p>Поддержка адаптации в профессиональной среде, создание комфортных условий для работы и интеграция в коллектив</p>	<p>1. Помощь в ознакомлении с организационной культурой, нормативными документами, правилами.</p> <p>2. Знакомство с коллегами, администрацией.</p> <p>3. Установление конструктивных взаимоотношений с членами коллектива.</p> <p>4. Создание атмосферы доверия, поддержки и взаимопонимания.</p> <p>5. Помощь в разрешении межличностных и профессиональных конфликтов.</p> <p>6. Психологическая поддержка в период адаптации и при возникновении трудностей.</p> <p>7. Мотивация и повышение уверенности в себе.</p>	<p>1. Сопровождение при знакомстве с рабочим местом и оборудованием.</p> <p>2. Помощь в установлении контактов с коллегами.</p> <p>3. Объяснение неформальных правил и традиций коллектива.</p> <p>4. Поддержка в сложных или стрессовых ситуациях.</p> <p>5. Оказание эмоциональной поддержки.</p> <p>6. Помощь в решении организационных вопросов (например, оформление документов).</p> <p>7. Обеспечение обратной связи от коллег и администрации.</p>

Планируемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности с молодого учителя в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной

организации. Наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Количественные:

- 100% реализация запланированных мероприятий программы;
- участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы;
- выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов МАОУ «Средняя школа №5» за 2025-2026 учебный год.

Качественные:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
- повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на занятиях и досуговой деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагога по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов.

План мероприятий

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

№	Форма взаимодействия	Проект, задание	Планируемый результат	Срок
Сентябрь				
3	Методическая консультация. Совместная работа.	Изучить ФГОС НОО, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии обновлённым ФГОС.	Составление рабочих программ по нозологиям.	02.09-30.09
	Планирование и организация работы по коррекционно-развивающей программе	Изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление документации учителя-дефектолога	Умение использовать методическую литературу	02.09-30.09

Октябрь				
	Обучение составлению конспекта урока	Современный урок и его организация; совместное проведение открытого урока, мероприятия в рамках «Недели молодого педагога».	Самоанализ урока	02.10-11.10
	Организация диагностики.	Помощь в организации диагностики детей с ЗПР, УО в начале учебного года. Составление и написание дефектологического представления.	Анализ дефектологического представления.	01.10-30.10
Ноябрь				
9	Здоровье сберегающие технологии на уроке.	Использование здоровьесберегающих технологий на всех этапах коррекционной работы.	Применение здоровьесберегающих технологий на уроках.	01.11-15.11
10	Создание развивающей среды.	Составление конспектов занятий	Применение знаний в организации урока.	18.11-22.11
Декабрь				
11	Онлайн конкурсы	Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников.	Работа по чек-листу. Применение одной из выбранных технологий на своих уроках.	В течение года
12	ПМПк	Оформление документации на детей направленных на ПМПк	Анализ заключения на ПМПк	01.12.-27.12
Январь				
13	Методические требования к современному уроку.	Посещение наставником коррекционных занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Анализ коррекционной работы с детьми.	13.01-17.01
14	Игровые методы	Роль коррекционно-развивающих игр в развитии школьников с ЗПР, УО.	Использование игровых методов в работе.	20.01-30.01
Февраль				
15	ПМПк	Оформление документации на детей направленных на ПМПк	Анализ заключения на ПМПк	03.02-14.02
16	Консультация.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста	Решение выхода из этих проблем.	17.02-21.02

Март				
17	ИКТ	Использование ИКТ в работе учителя-дефектолога.	Применение в своей деятельности полученных знаний.	03.03-25.-03
Апрель				
18	Совместное решение кейсов.	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях.	10.04-14.04
19	Анкетирование. Час общения «Стратегия успеха»	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Корректировка плана по запросу.	17.04-26.04
Май				
20	Самоанализ	Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста. Составление и разработка перспективного плана работы на следующий учебный год. Копилка интересных занятий.	Самоанализ молодого специалиста.	05.05-20.05

Наставник _____ / _____ /

Наставляемый _____ / _____ /

