

Автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования Удмуртской Республики
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества»

Номинация: «Наставник для педагога»

Форма наставничества: «Наставник -наставляемый»

Автор: Корепанова
Надежда
Сергеевна, учитель
английского языка, МБОУ
Игринская СОШ №4,
nadjushka1982@yandex.ru,
89120131548

Ижевск
2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Вступление	3
2	Основная часть	6
3	Заключение	12
4	Библиографический список	19

I. ВСТУПЛЕНИЕ

Актуальность

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое внимание приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые педагоги уже с первого дня работы в школе имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Адаптация к профессиональной деятельности достаточно сложный период, и, если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то это может привести к стрессу и к увольнению. Помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник.

Наставничество рассматривается сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач. Современное значение наставничества в образовании отражено в Атласе новых профессий – альманахе перспективных на 15 – 20 лет отраслей и профессий, в котором в разделе «Образование» указаны профессии, так или иначе связанные с наставничеством – модератор, ментор стартапов, тьютор, организатор проектного обучения. Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания, контроля и оценки качества образования, внедрения инновационных педагогических технологий и др.

В своем выступлении Первый заместитель руководителя Администрации Президента России Сергей Кириенко сказал: «Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным

человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путём, наставничество - это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим».

Главная идея опыта и условия

Поддержка вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией новых поколений ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. 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. Наставничество же предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста наставляемого является одной из ключевых задач

кадровой политики МБОУ Игринской СОШ № 4. В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый. В данной персонализированной программе Корепанова Надежда Сергеевна, учитель английского языка высшей квалификационной категории, является наставником молодого специалиста, учителя английского языка Трониной Ольги Васильевны, выпускницы Глазовского государственного педагогического института им.В.Г.Короленко 2020 года.

Для меня быть в числе учителей наставников - это значит двигаться вперед, развиваться и обмениваться опытом. Это значит быть в центре самых интересных событий, получать заряд позитива и помогать наставляемому реализовать самые смелые методические задумки. Считаю, что наставничество - это не дополнительная нагрузка, а своеобразная защита от профессионального выгорания.

Персонализированная программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым на уровне общеобразовательной организации по овладению методиками использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения в соответствии с ФГОС.

Срок реализации программы: 5 месяцев.

II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Цель наставничества: оказать методическую помощь молодому педагогу по проектированию урока в соответствии с ФГОС, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения.

Задачи:

- выявить затруднения наставляемого педагога при проектировании урока;
- изучить нормативно-правовую базу и требования к проектированию урока;
- разработать план мероприятий по овладению наставляемым педагогом технологий и приемов, используемых на всех этапах урока;
 - определить эффективность разработанных мероприятий.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Взаимопосещение уроков наставляемого и наставника.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям и итогам года).
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями
7. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Этапы реализации Программы наставничества

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с наставляемым разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. 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.

4. Урок наставляемого будет соответствовать требованиям ФГОС, наставляемый овладеет новыми приемами, формами и методами обучения.

Измеримыми результатами реализации программы

наставничества являются: - повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- выступление на заседании школьного методического объединения учителей английского языка;
- проведение открытого урока для администрации и коллег школы;
- участие в республиканском конкурсе «Мой лучший урок по ФГОС»;
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

План работы наставника и наставляемого

№	Сроки	Содержание	Форма работы
1	Ноябрь	Составление индивидуальной траектории и персонализированной рабочей программы модели «учитель – учитель» в рамках заседания Школы Наставников «Точка опоры». Изучение нормативно-правовой базы при построении урока в соответствии с требованиями ФГОС. Современный урок: структура и виды деятельности	Диагностика профессиональных дефицитов наставляемого. Составление интеллект-карты. Совместное составление программы. Индивидуальные консультации. Наблюдение, анализ
2	Декабрь	Участие в методических заседаниях Школы Наставников	Индивидуальный отчет, анализ,

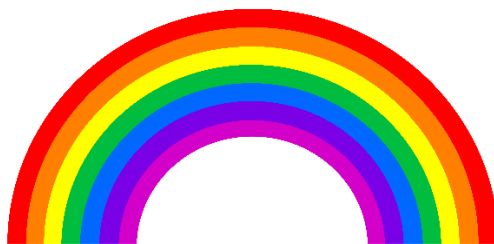
		«Точка опоры». Проведение текущего контроля. Посещение уроков с целью оказания методической помощи: требования к уроку и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока. Технологическая карта урока.	составление конспекта урока
3	Январь	Участие в методических заседаниях Школы Наставников «Точка опоры». Посещение уроков с целью оказания методической помощи.	Посещение уроков и их анализ
4	Февраль	Участие в методических заседаниях Школы Наставников «Точка опоры». Посещение наставляемым уроков учителя – наставника. Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования в данном направлении. Алгоритм построения урока в современных сервисах. КПК по формированию функциональной грамотности обучающихся.	Собеседование, КПК, посещение уроков

5	Март	Участие в методических заседаниях Школы Наставников «Точка опоры». Обсуждение и совместное конструирование открытого урока для республиканского семинара (площадка «Диалоги о наставничестве: эффективная форма успешного развития педагогов и учащихся»). Посещение наставника уроков наставляемого. Подготовка выступления наставляемого для заседания ШМО учителей английского языка по теме «Проектирование современного урока».	Индивидуальные консультации, посещение уроков, конспект, выступление
6	Апрель	Взаимопосещение уроков. Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе. Как сделать урок интересным? Совместный открытый урок наставника и наставляемого в рамках республиканского семинара. Защита портфолио молодого специалиста на методическом совете школы.	Защита портфолио, открытый урок

7	Май	Посещение уроков наставляемого. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Составление наставником аналитического отчета совместно с наставляемым. Обсуждение итогов и рекомендаций.	Анализ проделанной работы
---	-----	--	----------------------------------

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

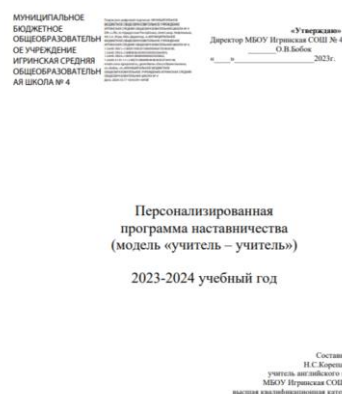
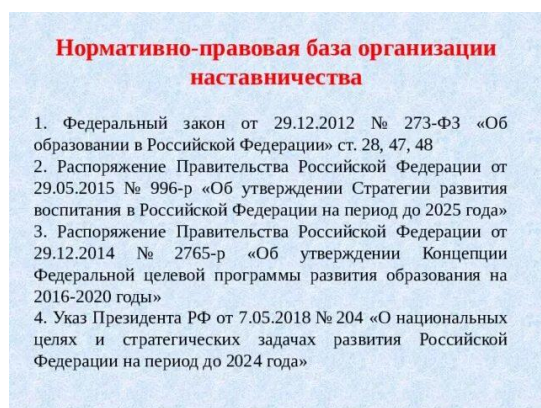
Результативность опыта



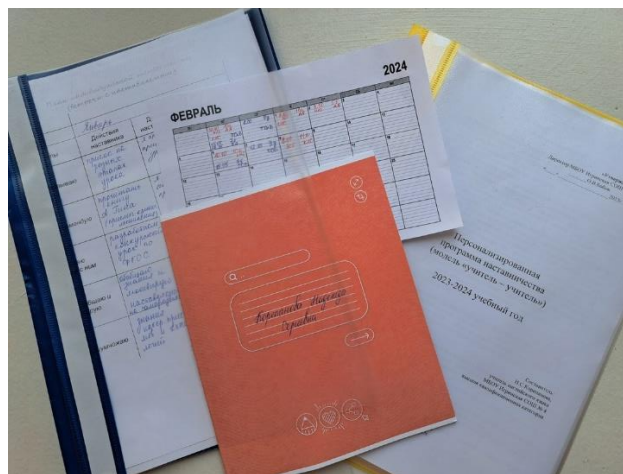
Работа наставника и наставляемого — словно волшебная радуга, каждый оттенок которой открывает новый мир возможностей, эмоций и открытий.

Красота радуги начинается с **фиолетового цвета** — таинственного и загадочного. Именно этот тон символизирует начало пути наставничества, полный страхов перед неизведанным и сомнений в собственных силах. Я, как наставник, впервые столкнулась с наставляемым, полным надежд и ожиданий, и ощутила груз ответственности за успех совместной деятельности. Страх неизвестности, боязнь совершить ошибку и осознание предстоящего длительного труда вызвали сомнения и неуверенность.

Однако именно эта неопределённость стала первым шагом к познанию нового мира опыта и профессионализма. Вместе мы начали путь, наполненный нормативными документами, диагностиками профессиональных дефицитов и тщательным планированием будущих шагов. Это тяжёлая, но необходимая основа будущего успеха, своего рода фундамент, на котором выстроилось всё дальнейшее развитие отношений между нами.



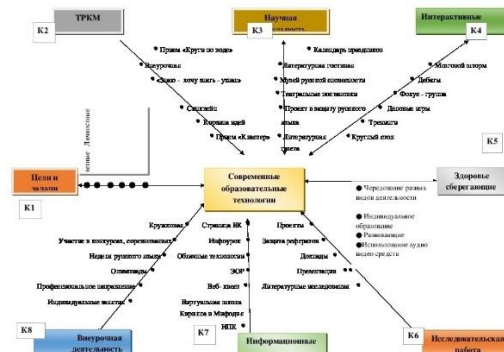
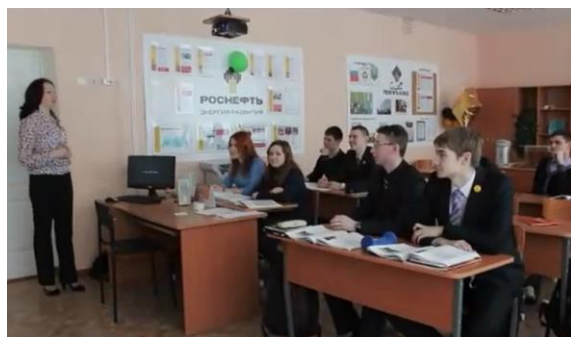
Радужный спектр постепенно перешел от фиолетового оттенка к **синему цвету** = от страха и тревоги к ярким тонам вдохновения и уверенности. Совместное написание персонализированной программы помогло выстроить сотрудничество между нами, определив цель, задачи и планируемые результаты. Следующий этап стал для нас шагом вперёд к достижению общей цели — развитию профессиональных компетенций и личностному росту. А занятия в школе наставников «Точка опоры», руководит которой Толченицына Елена Федоровна, помогли лучше выстроить эту работу. Таким образом, процесс наставничества начал превращаться в увлекательное путешествие, полное новых впечатлений, ярких моментов и незабываемых экспериментов.



Среди множества цветов радуги **голубой цвет** особенно притягивает взгляд — именно этот оттенок олицетворяет надежду, стремление идти вперед и веру в лучшее будущее. Начало пути молодого учителя часто напоминает затянутое облаками небо — неуверенность, сомнения, тревожность перед первыми самостоятельными уроками. Но постепенно картина меняется благодаря поддержке опытного наставника, чьи мудрые советы помогают преодолеть страх и обрести уверенность в собственных силах.

Что такое современный урок? Из каких этапов он состоит? Как правильно его спланировать? На эти и многие другие вопросы мы начали искать ответы, анализируя мои уроки, которые посетила Ольга Васильевна.

Первый этап любого урока — знакомство учеников с новой темой. Здесь важно привлечь внимание ребят, создать мотивацию для изучения материала. У каждого класса свои особенности восприятия информации, поэтому надо уметь адаптироваться под возраст аудитории. Например, младшие школьники любят игры и творческие задания, подросткам интереснее дискуссии и обсуждение реальных жизненных ситуаций. Следующий важный аспект — выбор эффективных приемов подачи материала. Современные дети привыкли получать информацию быстро и красочно, поэтому использование мультимедийных ресурсов становится неотъемлемой частью образовательного процесса на моих уроках. Однако нельзя забывать и о традиционных методах обучения, ведь чтение книг, написание конспектов, решение практических задач также способствуют развитию памяти и критического мышления. Полученную информацию сразу же применяла на своих уроках Ольга Васильевна. Снова обсуждение. Ищем плюсы и минусы, но продолжаем идти вперед.



Есть такая традиция считать **зелёный цвет** символом надежды, начала нового пути и гармонии природы. Так же было и у Ольги Васильевны. Первые успехи стали зелеными росточками новой истории профессионального роста.

Положительные моменты уроков и добрые слова наставника помогли поверить в себя, почувствовать поддержку и вдохновение продолжать двигаться вперёд. Как растение тянется к солнцу, так и учитель стремится развивать свои умения, открывая всё больше возможностей для творчества и педагогического мастерства. Первый опыт выступления был на очередном занятии Школы Наставников «Точка опоры», где Ольга Васильевна рассказала об эффективных приемах работы на уроках английского языка.

Таким образом, зеленый цвет радуги становится метафорой профессиональных успехов начинающего педагога. Это знак того, что впереди ещё много интересного и важного, что жизнь полна удивительных открытий и новых горизонтов. Главное — верить в себя и идти вперёд, несмотря ни на что!



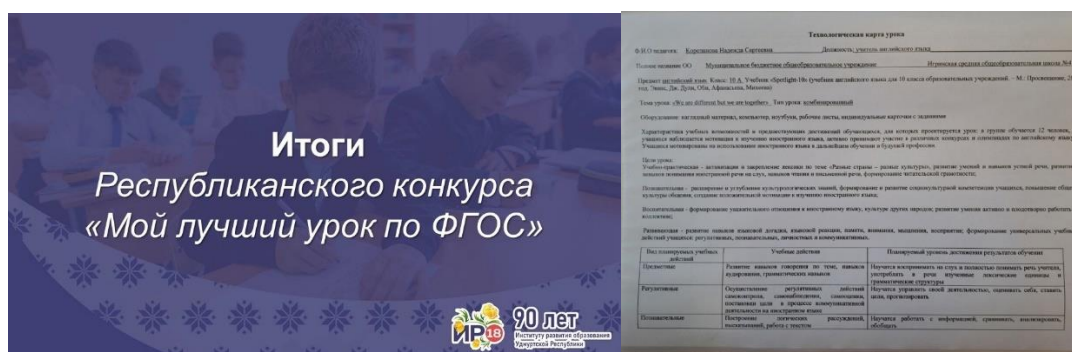
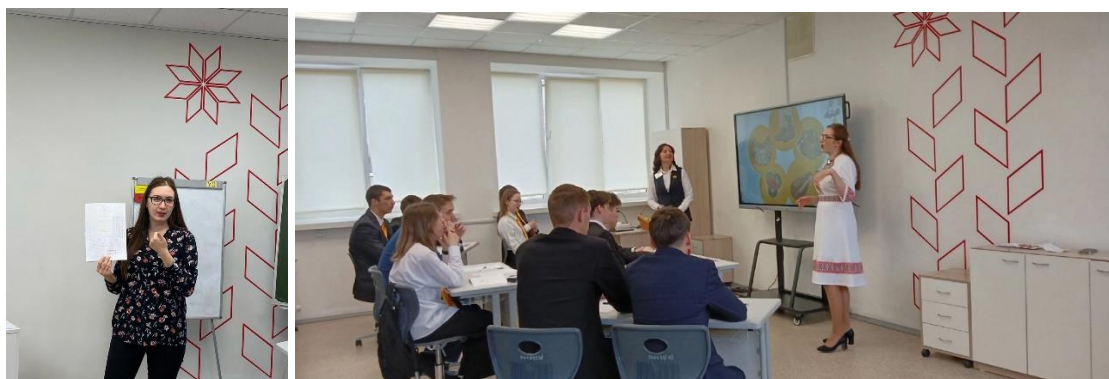
Желтый цвет радуги сияет ярко и радостно среди остальных цветов, привлекая взгляд своей живительной энергией солнца. Такими яркими вспышками отмечаются самые важные события в жизни любого профессионала, особенно педагога. Каждый желтый лучик радуги символизирует свет первой победы, радость достижений и подтверждение правильности выбранного пути.

Первая большая победа - совместный урок «We are different, but we are together» в 10а классе, который получил высокую оценку на республиканском семинаре «Школа равных возможностей – точка роста каждого участника образовательного процесса». Всё, что было изучено, реализовали в уроке. Для молодых педагогов подобное признание равносильно первому солнечному

лучику весны — оно согревает сердце теплом уверенности и наполняет новыми силами для дальнейших свершений.

Но история продолжается: выступления на заседаниях школьного методического объединения с презентациями уроков по современным стандартам образования становятся важным этапом личностного роста. Здесь Ольга Васильевна поделилась опытом проектирования современных уроков и обменялась идеями с коллегами.

И вот наконец настает яркий миг триумфа: участие в престижном республиканском конкурсе «Мой лучший урок по ФГОС», куда отправляются лучшие разработки учителей республики. Совместная работа приносит плоды — победа становится ярким фактом профессиональной биографии. Эта победа подтверждает правильность выбранных методов и подходов, даёт мощный импульс дальнейшему профессиональному росту и вдохновляет на покорение новых вершин.



Представьте **оранжевый** цвет радуги: теплый, притягивающий взгляды, полный жизненной силы и радости. Именно таким цветом хочется назвать тот особый этап развития, когда учитель выходит за пределы обычного понимания профессии и достигает вершины мастерства.

Ольга Васильевна прошла программу наставничества достойно и уверенно. Она была настоящей звездочкой нашего коллектива, сумевшей сочетать мудрость опыта с творческим поиском новых решений. Вместе мы преодолевали трудности, делили достижения и поддерживали друг друга даже после окончания программы наставничества.

Сегодня наши отношения вышли далеко за рамки формального взаимодействия. Мы понимаем друг друга буквально с полуслова, выступаем на конференциях и семинарах в роли ведущих, организуем мероприятия различного уровня. Каждая встреча превращается в праздник обмена знаниями и впечатлениями.

Большой победой стало успешное прохождение процедуры аттестации Ольги Васильевны на первую квалификационную категорию. Этот факт стал венцом её стремлений и усилий, подтвердил высокий уровень профессионализма и послужил примером для многих начинающих педагогов.

Однако её развитие не остановилось на достигнутых вершинах. Сегодня Ольга Васильевна занимает должность советника директора по воспитательной работе, активно внедряя инновационные подходы и развиваясь в новом направлении. Был первый опыт участия в довольно-таки серьезном конкурсе на муниципальном этапе «Педагог года Удмуртии».

Опыт нашей совместной работы был представлен на республиканском семинаре в 2025 году, получив высокую оценку коллег.

Оранжевые капли солнца нашей общей работы продолжают дарить тепло и энергию окружающим. Я горжусь каждым днём, проведённым рядом с Ольгой Васильевной, и радуюсь плодам наставничества, выросшим на почве взаимного уважения и доверия.





Красный цвет – наша финишная прямая. Время подвести итоги. Роль наставника в профессиональной подготовке молодых педагогов трудно переоценить. Опытные коллеги делятся своими знаниями, показывают, как грамотно организовать учебное пространство, взаимодействовать с учениками разных возрастов, создавать комфортные условия для освоения нового материала. Регулярные посещения уроков друг друга позволяют обмениваться опытом, учиться новому и совершенствоваться в своей работе.

Наставничество помогло мне раскрыть себя заново, увидеть привычные вещи свежими глазами и обогатить педагогическую практику наставляемого педагога уникальными приёмами и методами. Этот удивительный процесс объединил двух разных людей, создав уникальную палитру опыта и мудрости, которую невозможно создать другим способом. Работа наставника и наставляемого действительно напоминает радугу — яркую, многоцветную и неповторимую.

Впереди новый учебный год, который, я уверена, будет таким же ярким на победы и события.

IV. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореф. канд. пед. наук / И. В. Круглова. – Москва, 2007
2. Лапина, О. А. Наставничество: вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник. – Москва: Школьные технологии, 2001
3. Макарова, Т. Н. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя / Т. Н. Макарова, В. А. Макаров // Завуч. Управление современной школой. – 2007. – № 2
4. Смольникова, Н. С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания / Н. С. Смольникова. – Москва, 1984
5. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>