

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение –  
Тыгшская средняя общеобразовательная школа

**ПРИНЯТА**  
на заседании  
педагогического совета  
МАОУ – Тыгшской СОШ  
Протокол № 16 от «09» января 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
МАОУ – Тыгшской СОШ  
№ 01-05/148 от 09 января 2025 г.  
Д.Е. Пермикина



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**2025 год**

2025 г.

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации .....	
1.3 Цель и задачи программы наставничества.....	
1.4 Срок реализации программы.....	
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	
<b>II. Содержание программы</b> .....	
2.1 Основные участники программы и их функции.....	
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	
<b>III. Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	
3.1 Организация контроля и оценки.....	
<b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.</b>	
<b>Приложения</b> .....	

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской 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 педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для нашей школы, так как у нас работает вновь прибывшие и молодые педагоги: Лебедев Илья Сергеевич, Осинцева Юлия Степановна, Алимпиева Дарья Алексеевна.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ - Тыгишская СОШ в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые

профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: образовательными программами, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МАОУ -Тыгишская СОШ направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

#### **Задачи:**

- 1) Адаптировать вновь прибывших и молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- 4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МАОУ -Тыгишская СОШ рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 09.01.2025 г., срок окончания 31.12 2025 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МАОУ-Тыгишской СОШ;

ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы

Наставляемые:

1) Лебедев Илья Сергеевич, Осинцева Юлия Степановна, Алимпиева Дарья Алексеевна.

Наставники: Лихачева Екатерина Сергеевна, заместитель директора по УВР; Ветчинова Татьяна Николаевна, учитель; Паластрова Татьяна Сергеевна, педагог-организатор.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

### 2.2. Механизм управления программой

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет директор образовательной организации Д.Е. Пермикина.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников будет заместитель директора по УВР Е.С. Лихачева (куратор).

Основное взаимодействие между участниками:

1.«Опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

2.«Опытный педагог – вновь прибывший специалист» — это модель наставничества, которая предполагает взаимодействие опытного педагога с вновь прибывшим специалистом с целью его профессионального становления и адаптации на новом месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

*Обязательность* - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

*Индивидуальность* - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

*Непрерывность* - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

*Эффективность* - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

#### **Требования к молодым и вновь прибывшим специалистам:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

**Формами и методами организации работы** с наставляемым 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.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Оценка происходит в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль происходит на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025 ГОД**

#### **Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня включенности вновь прибывших и молодых педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;

- улучшение психологического климата в образовательной организации;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;

- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;

- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Формы контактов наставника и наставляемого**

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к мини
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

**План мероприятий на 2025 год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставниками	Январь	Директор Заместитель директора по УВР
2.	1. Закреплении наставнических пар 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых: -Изучение нормативно правовой базы школы, дорожной карты	Январь	Директора Заместитель директора по УВР

	<p>внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>3. Беседы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: «Успеваемость учащихся», «Формы и методы работы на уроке», «Система опроса учащихся».</p> <p>4.Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий наставником.</p>		
3.	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста».</p> <p>2.Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися».</p> <p>3. Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий.</p>	<p>Январь</p> <p>Февраль</p> <p>В течение года</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p>
4.	<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Встреча наставников наставляемых: «Самообразование педагога».</p>	Февраль	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p>
5.	<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Встреча наставника и наставляемого: - беседа «Участие молодого учителя в анализе уроков»,</p>	Март	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Заместитель директора по УВР</p>
6.	<p>1. Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки»</p>	Апрель	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p>
7.	<p>1 Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Участие молодого специалиста в заседании ШМО «Организация УУД учащихся».</p> <p>3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>4.Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых</p>	<p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Декабрь</p> <p>Декабрь</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Директор</p> <p>Заместитель директора по УВР</p>



