

«Утверждаю»
Директор МАОУ Абатская СОШ №1
_____ Е.В. Бажина

**Программа наставничества
«Учитель - учитель»
в МАОУ Абатская СОШ №1
на 2025-2026 уч. г.**

**Составитель:
Тимофеева Л.В.,
методист МАОУ Абатская
СОШ №1**

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС, переходом на ФОП.

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 ОК МАОУ Абатская СОШ №1, так как у нас каждый год работают молодые учителя.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ Абатская СОШ №1.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МАОУ Абатская СОШ №1: ООП, Положением о индивидуальном образовательном маршруте педагога, Положением об организации наставничества (приказ директора школы от 06.06.2025 №161-од), планом методической работы школы, планом работы социально-психологической службы.

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: 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 молодых и вновь прибывших специалистов.

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) 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 младших школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании их рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что по причине того, что через год может поменяться кадровый состав педагогов. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2025 г., срок окончания 31.08 2026 года.

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет и при необходимости более) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества. Не исключается ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1 год работы

Червова Алина Андреевна 22.0.2024 г.- учитель иностранного языка Быструшинской СОШ ФМАОУ Абатская СОШ №1, студентка 4 курса Ишимского педагогического института им. П.П. Ершова (филиал) Тюменского государственного университета . Получает педагогическое образование с 2 профилями подготовки «Русский язык», «Иностранный язык(английский)

Чупина Татьяна Алексеевна 12.05.2005 г.- учитель начальных классов (3 класс) Ощепковской СОШ ФМАОУ Абатская СОШ №1, студентка 3 курса Бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Тюкалинский профессиональный колледж» Получает специальность «Преподавание в начальных классах»

Попова Юлия Сергеевна, учитель музыки МАОУ Абатская СОШ №1, советник по воспитанию.

3 год работы

Чистякова Л.В., учитель со стажем работы 2 года, **Олькова А.П.** специалист, не работающий в сфере образования.

С данными педагогами работают педагоги - наставники по определенному индивидуальному плану работы.

Наставники для молодых специалистов:

1) Шмакова А.В., Десятова Т.М., Шишигина А.И., Ананьева М.Б.

Вновь прибывшие специалисты, имеющие опыт работы, включаются в основные мероприятия программы наставничества (в т.ч. индивидуальное сопровождение методистами ОУ)

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.

Система стимулирования участников наставничества:

- Публичная похвала
- Материальное стимулирование согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ Абатская СОШ №1

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на 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 3 лет.

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;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-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);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- 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;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- 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;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; 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; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является методист базовой школы - Тимофеева Л.В.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы и заместитель директора .

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1). Отчеты могут заслушиваться на совещании при директоре /заведующем (педсовете).

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании школы молодого педагога на основании отчета педагога- наставника за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 2).

Программа докажет свою эффективность при повышении качественных показателей, входящих в анализ параметров.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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. Педагоги - наставляемые получают 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.

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 подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

В целом программа наставничества для педагогов состоит из перечня мероприятий, которые зависят от стажа работы молодых специалистов и включают работу по темам, способствующим успешной личной и профессиональной самореализации молодых специалистов. (Приложение 3)

Для вновь приступившим к работе после перерыва или при смене ОУ оказывается индивидуальное консультирование по возникающим вопросам, педагог включается в различные формы методической работы ОУ.

На основе данной программы наставничества педагоги-наставники составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом . (Приложение 4)

Отчётная форма по итогам четверти наставляемого

- 1) Мониторинг предметных результатов по итогам I четверти
- 2) Взаимопосещение уроков.
- 3) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 4) Участие в семинарах, вебинарах, курсах.
- 5) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Отчет наставника о работе с молодым специалистом

1. Посещено уроков молодого специалиста

№ п/п	Дата посеще ния	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

2. Посещено внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса

Дата проведен ия	Тематика консультаций и бесед

4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Наставник _____ / _____

Молодой специалист _____ / _____

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИОМ, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2025-2026 уч. г	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2025-2026 уч. г	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2025-2026 уч. г	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2025- 2026уч. г	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2025-2026 уч. г	

**Обобщенный план для составления индивидуального плана работы с
наставляемым в 2025/26 учебном году**

1 этап

(1 год работы- Знания и умения учителя-залог творчества и успеха обучающихся)

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	
1	Знакомство с учителем	Организационные мероприятия: собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы, выбор и назначение наставников. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август-сентябрь
2	Изучение нормативно-правовой базы. Рекомендации по выстраиванию единого подхода к оформлению и ведению школьной документации.	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства Просвещения, локальных актов школы(в т. ч положение о электронном журнале, положение о едином орфографическом режиме, положение о рабочей программе педагога и др.)	Август-сентябрь
4	Современный урок. Требования к организации.	Методические требования к уроку. Практикум "Типы и	октябрь

		формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания". Соответствие методов обучения формам организации уроков. Неделя открытых уроков. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. Практикум в рамках заседания Школы молодого педагога.	
5	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся. Виды контроля.	Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. Составление ИОМ ученика.	Ноябрь-декабрь
6	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке	Тренинги психолога по согласованию. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. Изучение методических разработок " Анализ внеклассного мероприятия", "	Январь-февраль

		Самоанализ урока", "Методика проведения родительского собрания" и др. согласно затруднений педагога.	
7	Самообразование учителя.	Выбор методической темы. Разработка ИОМ.	Октябрь-ноябрь
8	Бенефис молодого педагога	Творческий отчет молодого педагога. Отчет учителя-наставника.	май
		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, РШМП, ЕМД.	В течение года

III этап

(3 год работы- выбор индивидуальной линии)

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу года.	Август-сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Специфика оценивания. Портфолио аттестуемого. Коррекция ИОМ. Практикум в рамках заседания РШМП.	Октябрь
3	Использование современных образовательных технологий	Взаимопосещение уроков. Самообразование.	декабрь

4	Внеклассная работа по предмету. Методика работы с одарёнными детьми.	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одарёнными детьми.	Январь-март
5	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	По запросу педагога в рамках реализации ИОМ.	В течение года
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития	Портфолио молодого учителя. Анализ карьерных перспектив молодого учителя. Самоанализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности.	май
		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, РШМП, ЕМД.	В течение года

План реализации мероприятий программы наставничества

МАОУ Абатская СОШ №1

на 2025/2026 учебный год

№п/п	Сроки проведения	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
1	август	Собеседование с молодыми педагогами. Консультирование по составлению школьной документации. Организация наставничества.	Отв. Тимофеева Л.В. Методисты филиалов
2	сентябрь	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.	Отв. Тимофеева Л.В. Методисты филиалов, учителя-наставники
3	октябрь	Занятие №1 рамках районного заседания ШМП. Конструирование современного урока» Психологический тренинг. Участие в работе методических объединений.	Отв. Тимофеева Л.В., методисты филиалов, Педагог-психолог
4	октябрь	Неделя молодого педагога	Отв. Тимофеева Л.В., методисты филиалов, Педагог-психолог
5	ноябрь	Посещение молодыми педагогами занятий творчески работающих педагогов. Участие молодых педагогов в методических днях. Индивидуальные консультации по ведению школьной документации и анализу урока. Разработка ИОМ.	Методисты, учителя-наставники

6	январь	Консультация по запросам педагогов. Участие в работе методических объединений.	Методисты, учителя-наставники
7	Март	Занятие №2 в рамках районного заседания «Школа молодого педагога»	Тимофеева Л.В.
8	май	Методическая выставка достижений учителя. Анкетирование по степени удовлетворенности работы в программе. Диагностика затруднений.	Тимофеева Л.В.
9	В течение года	1. Консультирование молодых специалистов и вновь прибывших учителей по индивидуальным вопросам. 2. Советы молодым специалистам и вновь прибывшим учителям при подготовке к уроку, мероприятию. 3. Посещение и анализ уроков, мероприятий молодых специалистов и вновь прибывших учителей администрацией школы. 4. Посещение и анализ уроков, мероприятий молодых специалистов и вновь прибывших учителей наставниками. 5. Посещение уроков и мероприятий учителей-предметников, наставников молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями. 6.Выполнение ИОМ.	Директор школы, зав.филиалом методисты, учителя-наставник и

План работы наставника

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Классы:	
Классное руководство:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы	
Квалификационная категория	

Цель работы:

развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

Задачи:

оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;

создание условий для формирования индивидуального
стиля творческой деятельности молодого педагога;

развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

ПЛАН РАБОТЫ

[illegible]