

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Приобская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Приобская СОШ»)**

РАССМОТРЕНО

на заседании МО
филологического цикла
Протокол № 7
от «28» августа 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы
_____ К.В. Заболотская
Приказ № 36-од
от «01» сентября 2025 г.

**Персонализированная
программа наставничества
«Учитель-учитель»**

2025-2026 учебный год

Составитель:
учитель русского языка и литературы
Кубышкина Г.В.

Приобье, 2025

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Программа наставничества «Учитель-учителю» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является 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 педагогических работников и молодых специалистов.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- приказом ДО и МП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «учитель – учитель» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основная задача 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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- реализовать планирование методической работы учителя русского языка и литературы;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: молодые педагоги.

2.3. Портрет участников.

Наставник: Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник 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.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.4 Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. 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, что оказывает 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.

2.5. Оцениваемые результаты:

- ☐ 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;
- ☐ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ☐ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации)

2.6 Режим работы: очный, онлайн.

Область применения в рамках образовательной программы.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

Для личности: успешная адаптация в профессию; приобретение уверенности в своих силах, улучшение коммуникативных навыков; становление профессионализма, приобретение необходимых способностей для эффективного и интересного проведения уроков, классных часов; совершенствование мастерства. Повышение мотивации к достижению новых целей, профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития, Преодоление профессионально-личностных кризисов.

Для образовательной организации: улучшение качества работы сотрудников школы, создание благоприятного микроклимата в коллективе, сплочение коллектива, повышение уровня качества знаний обучающихся

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Необходимые ресурсы для реализации практики
(кадровые, материально - технические, методические и др.)

Кадровые: учитель - наставник, учитель — наставляемый.

Материально — технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

Условия для внедрения практики

(в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

Уникальность практики

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

Принципы наставничества

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

Режим работы: смешанный

Педагог – наставник
Наставляемое лицо

Г.В. Кубышкина
Я.А. Светенкова

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
1	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Зам. по УВР Учитель -наставник
Октябрь		
2	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
3	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Ноябрь		
4	Критерии оценивания детей с ОВЗ	Учитель -наставник
5	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
Декабрь		
6	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
7	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник

Январь		
8	Посещение открытых занятий	Учителя МО
9	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Февраль		
10	Консультация. Анализ урока.	Учитель -наставник
11	Консультация. Виды уроков.	Учитель -наставник
Март		
12	Открытый урок наставника	Учитель -наставник
13	Беседа: Индивидуальный подход в работе с детьми ОВЗ	Учитель -наставник
14	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
15	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Наставляемый специалист
Май		
16	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
17	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник