

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

РАССМОТРЕНО

на заседании МО учителей
математики, информатики и
физики

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 математики
Султанова Х.М.

Приобье, 2025

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная программа наставничества разработана на основе программы развития Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Приобская средняя общеобразовательная школа».

Наставничество является одной из главных тем в образовании. Оно остаётся одним из важных элементов в адаптации молодых специалистов. Наставничество направлено на создание ситуации успешности работы молодого учителя, способствует развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, формированию индивидуального стиля его деятельности. Оно позволяет соединить профессиональное развитие и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему затруднения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

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».

1. Цель и задачи программы.

Цель: успешная адаптация молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри

образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Выявить профессиональные затруднения молодого учителя и оказать необходимую помощь в их преодолении.
3. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
7. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
8. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
9. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

2. Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции
- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательных организациях района.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Форма наставничества: «учитель–учитель»

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, семинары, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, тестирование, анкетирование участие в различных очных, прохождение курсов. и др).

Модель взаимодействия: «опытный учитель–молодой специалист».

Виды наставничества:

- традиционное наставничество (наставничество «один-на-один»);
- ситуационное наставничество.

Режим работы: очный, он-лайн

3. Реализация программы наставничества

3.1. Срок реализации Программы 1 год.

3.2. Портрет участников.

Наставник: Ответственный, опытный педагог - учитель математики - 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.

3.3 Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодого специалиста 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.

3.4. 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)

4. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Бриткова Наталья Викторовна- молодой специалист, имеющий опыт работы — от 0 до 3 лет.

Наставник для молодого специалиста: Султанова Хатима Муллахметовна – учитель математики высшей квалификационной категории.

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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, 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.

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.

Организация контроля и оценки.

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

- администрация школы;
- наставник - участник программы.

5. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

6. Формы контактов наставника и наставляемого

Форма	Описание
Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций.
Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.
Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого.

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

п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1.	Обсуждение кандидатур наставников. Составление приказа об организации наставничества.	сентябрь	Председатель ШМО, администрация
2.	Знакомство молодых специалистов с должностными инструкциями и приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» «Квалификационные характеристики должностей работников образования»	сентябрь	Специалист по кадрам, наставник,
3.	Оказание помощи в составлении рабочих программ по предметам и составление плана в закрепленных классах	Сентябрь	Зам. директора по НМР , наставник
4.	Проведение инструктажа по оформлению электронного журнала, индивидуальных занятий и внеурочной деятельности	Сентябрь	Зам. директора по УВР, наставник
5.	Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов школы	Октябрь	Зам. директора по НМР
6.	Проведение рабочей встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися». Наблюдение уроков (взаимопосещение), внеклассных и воспитательных мероприятий.	Октябрь - ноябрь	Наставник
7.	Взаимопосещение уроков и встреча наставников, наставляемых: «Самообразование педагога».	В течение года	Наставник
8.	Взаимопосещение уроков, встреча наставника и наставляемого: беседа «Участие молодого учителя в анализе уроков».	Ноябрь	Зам. директора по НМР наставник
9.	Методика подготовки и проведения промежуточной и итоговой аттестации	Ноябрь	Наставник, зам. Директора по УВР.
10.	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету. Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Анализ работы за первое полугодие.	Декабрь	Наставник

11.	Современные образовательные технологии в образовательном процессе	Январь	Председатель ШМО, наставник
12.	Общие положения портфолио педагога. Структура, содержание и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио.	Февраль	Наставник
13.	Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). Мероприятия по предмету с учащимися	Март	Председатель ШМО, наставник
14.	Практикум. « Анализ урока. Виды анализа урока» Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либеральный, демократический)	Апрель	Наставник
15.	Отчет молодого специалиста о проделанной работе. Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого специалиста на следующий учебный год.	Май	Наставник
16.	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп	В течении года	Педагог-психолог, наставник