



**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Директор МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны**

**С.В.Морозов**

**«02» сентября 2024 г.**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
на 2024-2025 учебный год  
МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны**

***Составители:***

**Гулевская О.Н.,**

**заместитель директора школы**

**Пилюгина М.В.,**

**учитель начальных классов**

**Срок реализации: 1 год**

**2024 г.**

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-5
1.1. Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2. Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3. Срок реализации программы.....	4
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5. Основные виды деятельности .....	4
1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7. Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества</b> .....	5
<b>III. Содержание программы</b> .....	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год</b> .....	7-8

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и Липецкой области:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой

федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 №МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- иные акты Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- Закон Липецкой области от 07.10.2008 №182-03 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- Закон Липецкой области от 24.12.2008 №224-03 «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»;

- постановление администрации Липецкой области от 12.05.2020 №282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»;

- постановление администрации Липецкой области от 02.12.2020 №651 «Об учреждении знака отличия администрации Липецкой области «Почетный наставник»;

- постановление Липецкого областного Совета депутатов от 04.06.2015 №1173-пс «Об учреждении почетного звания «Заслуженный работник образования Липецкой области»;

- правовые акты управления образования и науки Липецкой области.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам, имеющим большой перерыв в работе, а также учителям с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя,

сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны, получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию наставляемого педагога необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы педагога, имеющего большой перерыв в работе, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды по адаптации педагогических кадров в новой организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по своей специализации в новой образовательной организации с учетом перерыва в профессиональной деятельности;
2. Формирование потребности Наставляемого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого педагога;
4. Ориентирование Наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Способствовать процессу профессионального становления Наставляемого педагога.

**Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны составляется на год, в котором назначаются наставники для

молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. 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 02.09.2024 г., срок окончания - 01.09 2025 года.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ с.Вторые Тербуны целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

#### **Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в методической работе школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого педагога.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

#### **Деятельность наставника**

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

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

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

### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Устранение выявленных профессиональных дефицитов Наставляемого педагога;
2. Высокий уровень включенности наставляемого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
3. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

### **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. Основные участники программы и их функции.**

**Наставляемые:** Титарева Арина Федоровна, учитель начальных классов, молодой педагог, второй год работающий в школе после педагогического училища и испытывающая трудности с организацией учебного процесса, а также профессиональные дефициты в организации

урочной и внеурочной деятельности, в применении современных образовательных технологий.

**Наставник:** Пилюгина Марина Валерьевна, учитель начальных классов.

**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 Наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества Наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить Наставляемого 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 Наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с Наставляемым педагогом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать Наставляемому 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 Наставляемого педагога, 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 Наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации Наставляемого специалиста, результатах его труда;



- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

#### **Требования к наставляемому 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

### **3.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление педагога на месте работы в образовательной организации после получения профессионального образования, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Основными **принципами** работы 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.

### **3.3. Организация контроля и оценки**

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

- администрация организации участников программы наставничества;
- наставники - участники программы;

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации</b>	<b>ответственные</b>
<b>Август</b>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Заместитель директора по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым лицом)	Заместитель директора по УВР, учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС и задачами развивающего обучения	Учитель - наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
<b>Октябрь</b>		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Заместитель директора по УВР, учитель наставник
11.	Работа Наставляемого в межшкольном МО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель - наставник
12.	Консультация: Методики формирования читательской грамотности школьников. Работа с текстом.	Учитель-наставник

13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ с применением методики активизации познавательной активности школьников	Учитель наставник -
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора по УВР
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Заместитель директора по УВР, учитель наставник -
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель наставник -
17.	Консультация. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Учитель наставник -
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель наставник -
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель наставник -
20.	Консультация: Применение технологий личностно-развивающего обучения	Учитель наставник -
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель наставник -
Январь		
22.	Посещение Наставляемым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель наставник -
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель наставник -
25.	Консультация. Виды уроков.	Учитель наставник -
Март		
26.	Текущие проблемы организации УВП	Заместитель директора по УВР, учитель наставник -
27.	Беседа. Методы и приемы формирования и развития читательской грамотности.	Учитель наставник -
28.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый

		специалист
Апрель		
29.	Практикум «Организация урочной и внеурочной деятельности с применением технологий личностно-развивающего обучения»	Наставляемый специалист
Май		
30.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель – наставник Наставляемый специалист
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель – наставник