

ГБОУ СОШ № 10
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 10
имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича Макарова
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области

445359, Российская Федерация, Самарская область, городской округ Жигулевск, город Жигулевск,
В-1, д. 29. Телефон/факс: 8 (848-62) 2-54-40. E-mail: cu_sch10zhg@63edu.ru

«Утверждено»
Директор
ГБОУ СОШ № 10
Е.А. Шер
Приказ № 101-од
от «29» августа 2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2025/2026 учебный год

2025 г.

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Цели и задачи программы наставничества	4
1.3. Срок реализации программы	5
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии	5
1.5. Основные виды деятельности	6
1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми	6
1.7. Принципы наставничества	7
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	7
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	7
3.1. Основные участники программы и их функции	7
3.2. Механизм управления программой.....	9
3.3. Организация контроля.....	10
3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы многофункционального наставничества	10
ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД.....	11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества ГБОУ СОШ 10 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. Практика работы с молодыми, начинающими педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач ГБОУ СОШ 10.

Решению этих стратегических задач кадровой политики ГБОУ СОШ 10 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 ГБОУ СОШ 10 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 молодого педагога (Наставляемого лица) 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 ГБОУ СОШ 10 (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Цели и задачи программы наставничества

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. Формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых;
6. Ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности.

1.3. Срок реализации программы

Срок реализации программы – 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей ГБОУ СОШ 10 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.

На уровне ОО составляется «Дорожная карта» по реализации многофункционального наставничества педагогических работников.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2025 г., срок окончания 31.05. 2026 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ 10 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

1.5. 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 работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

1. Индивидуальное консультирование;
2. 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.

1.7. Принципы наставничества

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.
2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.
6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции

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 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 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.

3.3. Организация контроля

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

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

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы многофункционального наставничества

Мониторинг реализации многофункционального наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидацию профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов обучающихся.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Все это позволит увидеть, как повлияло многофункциональное наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества.	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества.	Администрация школы
Сентябрь		

3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества.	Зам. директора по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам. директора по УВР, педагог-психолог
5.	Закрепление наставнических пар.	Администрация школы
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций.	Зам. директора по УВР
7.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.	Зам. директора по УВР, учителя-наставники
8.	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Учителя-наставники
9.	Посещение уроков наставляемых с целью оказания методической помощи	Учителя - наставники

Октябрь

10.	Практикум по теме «Конструирование урока. Анализ и самоанализ урока».	Учителя-наставники
11.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. директора по УВР, учителя-наставники
12.	Участие в работе методического объединения по предмету.	Руководитель МО, учителя - наставники

13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Учителя - наставники
14.	Посещение уроков наставляемых специалистов.	Зам. по УВР
15.	Практическое занятие: «Организация работы с родителями. Методика проведения родительских собраний. Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями».	Учителя - наставники
Ноябрь		
16.	Семинар для молодых учителей «Как подготовить современный урок».	Зам. директора по УВР, учителя- наставники
17.	Индивидуальные беседы по оказанию методической помощи при подготовке к урокам.	Учителя- наставники
18.	Практикум «Проведении рефлексии и самооценки учащихся».	Учителя- наставники
Декабрь		
19.	Промежуточный мониторинг программы выполнения наставничества. Коррекция индивидуальных планов.	Зам. директора по УВР, учителя- наставники
20.	Практикум «Формирование функциональной грамотности у детей школьного возраста»	Учителя- наставники
21.	Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».	Учителя- наставники
22.	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Зам. директора по УВР
Январь		

23.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег.	Учителя МО
24.	Практикум «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности».	Зам. директора по УВР, учителя-наставники
Февраль		
25.	Посещение наставником занятий внеурочной деятельности с целью оказания методической помощи.	Учителя-наставники
26.	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».	Учителя - наставники
27.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Зам. директора по УВР, наставляемые, учителя-наставники
Март		
28.	Проведение методического дня «Молодые-молодым».	Зам. директора по УВР, учителя-наставники, наставляемые
29.	Комплексный анализ деятельности молодого специалиста: подготовка к аудиту документов учителя-предметника и классного руководителя.	Зам. директора по УВР, учителя-наставники, наставляемые
30.	Открытые уроки наставляемых специалистов.	Наставляемые
Апрель		

31.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на МО по теме самообразования.)	Зам. директора по УВР, учителя-наставники, наставляемые
32.	Оформление фотовыставки молодых педагогов «Моя профессия – учитель!».	Учителя-наставники, наставляемые
Май		
33.	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Зам. директора по УВР, учителя – наставники, наставляемые
34.	Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником».	Зам. директора по УВР, учителя – наставники, наставляемые
35.	Итоги сотрудничества педагога-наставника и молодого специалиста.	Учителя – наставники, наставляемые