

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Северский физико-математический лицей»**

ПРИНЯТО
решением педагогического
совета
Протокол от 28.08.2025г. №1

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы И.А.Дроздова
Приказ № 163 от 01.09. 2025г.

**Программа наставничества
«Школа молодого учителя»
(форма наставничества «Учитель - учителю»)
на 2025-2026 учебный год**

Пояснительная записка

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников.

Современная педагогическая деятельность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

Цель и задачи программы наставничества

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МАОУ СФМЛ рассчитана на 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

| Наставник | Наставляемый | |
|--|--|---|
| Кто может быть. | Молодой специалист | Педагог |
| <ul style="list-style-type: none">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, |

| | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | <p>учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> | <p>регламенте и принципах образовательной организации.</p> |
| Типы наставников | | |
| Наставник - консультант | Наставник - предметник | <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> |

Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетающейся с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |

2.2. Механизм управления программой

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:

- 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: 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.

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 получат 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 наставляемых классах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.

План работы на 2025-2026 учебный год (форма наставничества: «Учитель - учитель»)

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

| № | Проект, задание | Планируемый результат |
|---|--|--|
| 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления | | |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития | |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |
| 2. Вхождение в должность | | |
| 2.1 | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО |
| 2.2 | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая. | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, инструктажи по ОТ и ТБ |
| 2.3 | Познакомиться с коллективом и | Совместно с наставником нанесены |

| | | |
|-----|--|---|
| | наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники | визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |
| 2.4 | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте..», изучены правила размещения информации в Интернете |
| 2.5 | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |
| 2.6 | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |
| 2.7 | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности» |
| 2.8 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения. |

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника

| | | |
|-----|--|--|
| 3.1 | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям |
| 3.2 | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога |
| 3.3 | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся | Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий |
| 3.4 | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) | Совместно с наставником подготовлены родительские собрания, мероприятия с родителями |
| 3.5 | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.) | Изучено содержание Положения по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция педагога |
| 3.6 | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций) | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Технология », «ИЗО» |
| 3.7 | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога |
| 3.8 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога | Изучены образцы оформления документов |
| 3.9 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в | Выбраны формы собственного профразвития на следующий год |

| | | |
|------|---|--|
| | т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | |
| 3.10 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций |

Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, 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.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.