



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

**муниципальное бюджетное общеобразовательное  
учреждение г.Шахты Ростовской области  
«Основная общеобразовательная школа №28»**

346503 г.Шахты, Ростовская область, ул. Врубовая, 27/29, тел. (8636) 26-48-49, e-mail: [school28@shakhty-edu.ru](mailto:school28@shakhty-edu.ru)

---

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
на 2024-2025 учебный год**

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка .....</b>	<b>3-5</b>
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>	<b>5</b>
<b>III. Содержание программы.....</b>	<b>5-7</b>
3.1 Основные участники программы и их функции .....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.3 3.1 Организация контроля и оценки .....	7
<b>Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год .....</b>	<b>7-8</b>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ ООШ №28 г.Шахты 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

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в 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 МБОУ ООШ №28 г.Шахты.

Решению этих стратегических задач кадровой политики 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 ООШ №28 г.Шахты 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 знаний 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 ООШ №28 г.Шахты (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 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. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

#### **Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ ООШ №28 г.Шахты 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 31.08 2025 года.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ООШ №28 г.Шахты 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 работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

#### **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 так же 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. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. 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.

№	ФИО молодого специалиста	должность молодого специалиста	ФИО наставника	должность наставника
1	Цапенко Ирина Викторовна	учитель математики	Вялкова Александра Николаевна	учитель физики и математики
2	Антонова Надежда Анатольевна	учитель русского языка и литературы	Яковлева Елена Викторовна	учитель начальных классов
3	Джумаян Анна Размиковна	учитель начальных классов	Устинкина Татьяна Николаевна	учитель начальных классов
4	Кожанова Виктория Радионовна	старшая вожатая	Переверзева Лариса Анатольевна	советник директора по воспитанию, учитель физической культуры

**Основная трудность:** организация учебно-воспитательного процесса.

#### 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);

- 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 и оценки**

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

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

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

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
<b>Сентябрь</b>		
1.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель -наставник
2.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Учитель -наставник
3.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
4.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым лицом)	Директор Учитель-наставник
5.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
6.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
<b>Октябрь</b>		
7.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
8.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Учитель наставник
9.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
10.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
11.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
12.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
<b>Ноябрь</b>		
13.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель -наставник
14.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
15.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
<b>Декабрь.</b>		
16.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
17.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
18.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
19.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник

Январь		
20.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
21.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель -наставник
Февраль		
22.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
23.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
24.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
25.	Текущие проблемы организации УВП	Учитель -наставник
26.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
27.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
28.	Практикум «Мои первые успехи педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования)	Наставляемый специалист
Май		
29.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель–наставник Наставляемый специалист
30.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель–наставник