

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гуровская средняя общеобразовательная школа»
Муромцевского муниципального района Омской области»

**Программа наставничества по направлению «Учитель-учитель»
«Учитель учителю»**

Введение

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции.

Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- формирование профессиональных методических сообществ; - подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;

- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Настоящая примерная программа призвана помочь школе в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 2025-2026 учебный год.

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки педагогических работников, в том числе молодых специалистов, МБОУ «Гуровская СОШ»

Задачи:

1. Улучшение показателей МБОУ «Гуровская СОШ», осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
3. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
4. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Ожидаемые результаты:

для наставляемого 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 молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ☐ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ☐ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ☐ эффективный способ самореализации;
- ☐ повышение квалификации;
- ☐ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Механизм реализации программы:

. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующей форме:

- ☐ "учитель – учитель";

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, 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. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Критерии отбора наставников для «учитель-учитель»

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника:

- учитель первой или высшей квалификационной категории
- наличие опыта наставничества

Показатели результативности:

- стабильные результаты образовательной деятельности
- обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся

Профессиональные знания и навыки:

- глубокое знание преподаваемого предмета
- высокий уровень коммуникативной культуры

Профессионально важные качества личности:

- умение обучать других
- умение слушать
- аккуратность, дисциплинированность
- ответственность
- ориентация на результат
- командный стиль работы

Личные мотивы к наставничеству:

- потребность в передаче опыта педагогической деятельности
- потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной

квалификации

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**Целевая модель этапов реализации программы
наставничества в МБОУ «Гуровская СОШ».**
Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой	Сроки	Ответственные	Результат
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	- Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества (Приказы, положения, Программы внутри целевой модели наставничества); - информирование коллектив и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы; - определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов; - формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов – внутренних и внешних	- Определение заинтересованных в наставничестве лиц в зависимости от выбранной формы наставничества; - информирование лиц через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	октябрь 2025 г.	Денежкина С.И., заместитель директора	Определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели Наставничества. Создана нормативная база
2	Формирование базы наставляемых	- Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профорientационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;		Октябрь 2025	Денежкина С.И., заместитель директора, Команда: Бармотина Т.С., педагог-психолог, Седельникова И.Г., учитель начальных классов, Барчевская А.А., учитель географии	Сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе

		- включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых				
3	Формирование базы наставников	- Информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы; - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	- Взаимодействие с целевыми аудиториями с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников	Октябрь 2025	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог	Сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах (по запросу и с разрешения наставников) ОУ
4	Отбор и обучение наставников	- Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы; - организация отбора и обучения наставников	- Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов к обучению наставников;	Ноябрь 2025	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог	Сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.
5	Формирование наставнических пар или групп	- Разработка инструментов и организация встречи для формирования пар или групп; - обеспечение психологического сопровождения наставляемых	- Привлечение психологов, волонтеров к формированию пар или групп	Ноябрь 2025 г.	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог	сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6	Организация работы наставнически	- Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы; - анализ сильных и слабых сторон	- Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы для	Декабрь 2025 – апрель 2026	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель	сформированы стабильные наставнические

	х пар или групп	участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций и материалов по взаимодействию с наставляемым(и); - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработка системы поощрения наставников	потенциального вовлечения в будущий цикл программы		директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог, наставники	отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы
7	Завершение наставничества	- Организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; - организация сбора обратной связи от наставников для мониторинга эффективности реализации программы; - реализация системы поощрений наставников; - организация представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризация лучших кейсов; - формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	- Привлечение общественности к оценке результатов наставничества; - популяризация лучших практик и примеров наставничества через школьный сайт.	Май 2026	Битнер Н.Н., директор школы, Денежкина С.И., заместитель директора, Бармотина Т.С., педагог-психолог, наставники	достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности ОУ, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа опытных активных учителей	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учителей из числа наставляемых	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый повышает свой профессиональный уровень, адаптируется в коллективе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус. Чувствует свою причастность учительскому сообществу.	Представление своих программ.

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-начинающий учитель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Ещенко Анастасия Александровна

Ф.И.О. и должность наставника Седельникова Ирина Геннадьевна, учитель начальных классов

Срок осуществления плана: с «01» октября 2025г. по «26» мая 2026 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Октябрь 2025	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Октябрь 2025	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	Октябрь 2025	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться МБОУ «Гуровская СОШ», ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Октябрь 2025	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог.	Октябрь 2025	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.3.	Изучить сайт школы, страницу школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Октябрь 2025	Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.4.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения	Октябрь	Применяются правила Кодекса этики		

	сотрудника МБОУ «Гуровская СОШ» (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	2025	и служебного поведения		
2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь 2025	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Ноябрь – декабрь 2025	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Декабрь 2025	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 начального, основного общего образования	Ноябрь 2025	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1 0 7 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Ноябрь-декабрь 2025	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении функциональной грамотности обучающихся	Ноябрь 2025 – март 2026	Изучен успешный опыт организации мероприятий по функциональной грамотности на основе участия в региональном турнире, школьных неделях		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Февраль-март 2026	Совместно с наставником подготовлены и проведены мероприятия с родителями.		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция, ИППР и др.)	Декабрь 2025	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока/занятия дополнительного образования)	Декабрь 2025	Составлены технологические карты уроков/занятий дополнительного образования.		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (журналы, тетради по ТБ, рабочие программы), сопровождающей деятельность педагога	Ноябрь-декабрь 2025	Умение вести документацию		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей муниципальной Школы молодого педагога)	Октябрь 2025-март 2026	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.9	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	Январь 2026	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	Февраль-апрель 2026	Изучены практики технологии критического мышления		