«Утверждаю»
Директор МАОУ Абатская СОШ №1
_____ Е.В. Бажина

Программа наставничества «Учитель- учитель» в МАОУ Абатская СОШ №1 на 2026-2027 уч. г.

Составитель:
Тимофеева Л.В.,
методист МАОУ Абатская СОШ №1

с. Абатское, 2026

Содержание программы

I. **Пояснительная записка**……..3-6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества ……..3-4
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации ……4
1.3 Цель и задачи программы наставничества……..4-5
1.4 Срок реализации программы……..5
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии…… .5-6
II.**Содержание программы**……6
2.1 Основные участники программы и их функции…… 6-7
2.2 Механизм управления программой наставничества…… .7-8
III. **Оценка результатов программы и ее эффективности**…….9
IV. **План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год** 18-21
Приложения

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС, переходом на новые ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю,

сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для ОК МАОУ Абатская СОШ №1 , так как у нас каждый год работают молодые учителя.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ Абатская СОШ № И тесно связана с действующими документами МАОУ Абатская СОШ №1: ООП, индивидуальным образовательным маршрутом педагога, положением о наставничестве, планом методической работы школы, планом работы социально-психологической службы.

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3)Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4)Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании их рефлексивного анализа и качества обучения школьников .

5)Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что по причине того, что через год может поменяться кадровый состав педработников. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2026 г., срок окончания 31.08 2027 года.

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет и при необходимости более) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2026 – 2027 учебный год, подобраны исходя из практики работы учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества. Не исключается ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1 год работы

Кухта Илья Евгеньевич, 15.08.2023 г. р- учитель (английский язык) Быструшинская СОШ , закончил ФГАОУ ВО Тюменский государственный университет

2 год работы

Чупина Татьяна Алексеевна 12.05.2005 г.р- учитель (4 класс) Ощепковской СОШ ФМАОУ Абатская СОШ №1, студентка 4 курса Бюджетного профессионального образовательного учреждение Омской области «Тюкалинский профессиональный колледж» Получает специальность «Преподавание в начальных классах»

С данными педагогами работают педагоги наставники по определенному плану работы.

Наставники для молодых специалистов:

1) Десятова Т.М., Соловей М.Н.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

● ***Наставник-консультант*** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного 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.

Получают индивидуальное консультирование педагог-психолог МАОУ Абатская СОШ №1 Шишигина Светлана Николаевна и Белоусова Мария Андреевна, учитель Быструшинской СОШ

4 год работы

Олькова Анастасия Александровна, социальный педагог, специалист работающий в сфере образования 3 года и получающий педагогическое образование в БГОУ ОмО Омский педагогический колледж.

Система стимулирования участников наставничества:

- Публичная похвала
- Благодарность в приказе;
- Привлечение педагога к работе в творческой группе;

- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- Материальное стимулирование.

2.2. 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.

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 молодому 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: 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.

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является методист базовой школы - Тимофеева Л.В.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1). Отчеты могут заслушиваться на совещании при директоре /заведующем (педсовете).

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании школы молодого педагога на основании отчета педагога- наставника за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 2).

Программа докажет свою эффективность при повышении качественных показателей, входящих в анализ параметров.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

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 наставляемым классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2026/27 учебный год

В целом программа наставничества для педагогов состоит из перечня мероприятий, которые зависят от стажа работы молодых специалистов и включают работу по темам, способствующим успешной личной и профессиональной самореализации молодых специалистов.

1 этап

(1 год работы- Знания и умения учителя-залог творчества и успеха обучающихся)

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	
1	Знакомство с учителем	Организационные мероприятия: собеседование с молодым специалистом; знакомство с традициями школы, выбор и назначение наставников. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.	Август-сентябрь

		Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства Просвещения, локальных актов школы(в т. ч положение о электронном журнале, положение о едином орфографическом режиме, положение о рабочей программе педагога и др.)	Август-сентябрь
3	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на муниципальном Дне учителя.	Октябрь
4	Современный урок. Требования к организации.	Методические требования к уроку. Соответствие методов обучения формам организации уроков. Неделя посещения открытых уроков. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.	октябрь
5	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся. Виды контроля.	Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Составление ИОМ ученика.	Ноябрь-декабрь

6	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке	Тренинги психолога по согласованию. Анализ различных стилей педагогического общения. Самоанализ урока. Запросы согласно затруднениям затруднений педагога.	Январь-февраль
7	Самообразование учителя.	Выбор методической темы. Разработка ИОМ.	октябрь
8	Бенефис молодого педагога	Творческий отчет молодого педагога. Отчет учителя-наставника.	май
		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, ШМП, ЕМД.	В течение года

II этап

(2 год работы - самостоятельный творческий поиск)

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу года.	Август-сентябрь
2	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей обучающихся.	Моделирование воспитательной системы класса. Ознакомление с планами работы лучших классных	Сентябрь-октябрь

		руководителей. Основа составления психолого-педагогической характеристики класса и обучающегося. Классный час как урок взаимопонимания.	
3	Современные образовательные технологии.	Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии.	Октябрь
4	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока	Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Образцы самоанализа урока. Посещение уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Октябрь-февраль
5	Анализ урока.	Памятка для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и методистом-эффективный способ повышения квалификации.	март
6	Методическая выставка достижение молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя.	апрель

		Открытые уроки , выступления-презентации по теме самообразования, предварительные итоги реализации ИОМ. Систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности.	
		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, ШМП, ЕМД.	В течение года

III этап

(3 год работы- выбор индивидуальной линии)

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу года.	Август-сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Критерии оценивания по предмету. Портфолио аттестуемого. Разработка ИОМ.	Октябрь
3	Использование современных образовательных технологий	Взаимопосещение уроков. Самообразование.	декабрь

4	Внеклассная работа по предмету. Методика работы с одарёнными детьми.	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одарёнными детьми.	Январь-март
5	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	По запросу педагога в рамках реализации ИОМ.	В течение года
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития	Портфолио молодого учителя. Анализ карьерных перспектив молодого учителя. Самоанализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности.	май
		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, ШМП, ЕМД.	В течение года

При необходимости на 4 году обучения составляется план, направленный на ликвидацию проф.дефицитов молодых педагогов или (и) повышение профессионального роста.

Для вновь приступившим к работе после перерыва оказывается индивидуальное консультирование по возникающим вопросам, педагог включается в различные формы методической работы ОУ.

На основе данной программы наставничества педагоги-наставники составляют план работы с молодым специалистом, при это учитывая запросы молодых педагогов (приложение 3)

(Приложение 1)

Отчётная форма по итогам четверти наставляемого

1) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
*2)*Взаимопосещение уроков.
3)Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
4)Участие в семинарах, вебинарах, курсах.
5)Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Отчет наставника о работе с молодым специалистом

1. Посещено уроков молодого специалиста

№ п/п	Дата посещения	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

2. Посещено внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед

4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

_____
_____
_____
_____
_____

_____
_____
_____
_____

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Наставник _____/ _____

Молодой специалист_____/ _____

(Приложение 2)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИОМ, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	**Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития**	**Дата**	**Результат**
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2026-2027 уч. г	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2026-2027 уч. г	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2026-2027 уч. г	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2026-2027 уч. г	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2026-2027 уч. г	

(Приложение 4)

План работы наставника

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Классы:	
Классное руководство:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы	
Квалификационная категория	

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

Задачи: оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;

создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

П Л А Н Р А Б О Т Ы

Планируемые мероприятия	Срок исполнения