

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа аула Хумара
имени Курмана Бахситовича Дугужева»**

Утверждаю:

Директор школы

Дугужев Х-М.Х.

«01» сентября 2025 г



**Программа
наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
в рамках целевой модели наставничества
на 2025/2026 учебный год**

2025 г.

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

Наставник: Бесленеева Люда Шахимовна, учитель математики и физики

Наставляемый: Агова Ольга Геннадьевна, учитель математики

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «учитель - учитель» разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 №АЗ -11128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Цель и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы наставничества взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемых.

Цель наставничества – создание условий для повышения квалификации и профессионального роста педагогических работников путем организации эффективного наставничества среди учителей, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- снять синдром профессионального выгорания педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника (далее – Наставника) по развитию молодого педагога (далее - 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.

Программа наставничества МБОУ «СОШ аула Хумара им. К.Б. Дугужева» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность программы наставничества.

Программа наставничества учителя учителю направлена на повышение профессионального уровня педагогов, развитие их компетенций и формирование готовности к эффективной работе в современных образовательных условиях. Наставничество способствует адаптации молодых учителей к профессиональной среде, развитию педагогического мастерства опытных коллег и повышению качества образовательного процесса в целом.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- ☐ вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- ☐ профессиональное самоопределение;
- ☐ творческая самореализация;
- ☐ проектирование профессиональной карьеры;
- ☐ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- ☐ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

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

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает вновь прибывший учитель.

Принципы построения программы:

- добровольность участия;
- уважительное отношение друг к другу;
- постоянное взаимодействие и обратная связь;
- поддержка инициативы и творчества молодого специалиста.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г., срок окончания 01.09.2026 года.

1.1. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ аула Хумара им. К.Б. Дугужева» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

1.2. Основные виды деятельности:

- I. Диагностика затруднений Наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
- II. Посещение уроков Наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
- III. Планирование и анализ педагогической деятельности.
- IV. Помощь Наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- V. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
- VI. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
- VII. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
- VIII. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.3 Формы и методы работы Наставника с Наставляемым:

- 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 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.

1.4. Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста

- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность.

II. 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.).

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Агова Ольга Геннадьевна, учитель математики

Наставник: Бесленеева Люда Шахимовна, учитель математики и физики

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.

1.1. Организация контроля и оценки

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

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

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Беседа «Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста»	Учитель-наставник
4.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
5.	Беседа «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в основной школе в соответствии с ФГОС»	Учитель-наставник
6.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
Октябрь		
7.	Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей.	Учитель-наставник
8.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Учитель - наставник
9.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель - наставник
10.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
Ноябрь		
11.	Работа Наставляемого. Определение темы самообразования.	Учитель - наставник
12.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель - наставник
13.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель-наставник
14.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель-наставник

Декабрь		
15.	Корректировка индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
16.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
17.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель-наставник
18.	Посещение уроков Наставляемого специалиста	Учитель-наставник
Январь		
19.	Посещение педагогом открытых занятий Наставника и коллег	Учителя-предметники
Февраль		
20.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель-наставник
21.	Консультация по теме: «Виды уроков»	Учитель-наставник
Март		
22.	Текущие проблемы организации УВП	Учитель - наставник
23.	Открытое занятие наставляемого специалиста	Наставляемый специалист
Апрель		
24.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в основной школе» (выступление по теме самообразования)	Наставляемый специалист
Май		
25.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель – наставник Наставляемый специалист