

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №4**

663093, Красноярский край, г. Дивногорск, ул. Набережная, 9
тел. факс 8(39144) 3-36-00 , эл. адрес: email: divschkola4@mail.ru

ПРИКАЗ

«01» сентября 2025 г.

№ 01-05-135/3

«О формировании наставнических пар/групп
в МБОУ СОШ №4, программы наставничества «Учитель-учитель»
на 2025 – 2026 учебный год»

В соответствии с программой наставничества на основании совместного письма Министерства просвещения России от 21 декабря 2021 года №АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года №657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

приказываю:

1. Назначить Фролову Е.В., заместителя директора по УВР – куратором наставнических групп/пар.
2. Утвердить наставнические пары, группы (приложение 1).
3. Утвердить программу наставничества «Учитель-учитель» на 2025 – 2026 учебный год. (Приложение 2).
4. Ответственным за реализацию Программы наставничества назначить заместителя директора по УВР Фролову Е.В.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

Е.Г.Коршун

Наставнические пары, группы

№	Наставляемые	Наставники
МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ		
1)	Чикенда А.А., учитель нач.классы	Малиновская О.Б
2)	Черных П.А., педагог-дефектолог	Гололобова Е.В.
3)	Румянцева Д.О., учитель биология и географии	Высотина Е.К.
4)	Житникова В.А. учитель информатики	Бондарь Е.А.
5)	Чавдарь В.В., соц.педагог, учитель ОБЗР, ф-ры	Чавдарь Р.А.
Группа -Студенты, вновь принятые		
6)	Алешин А.С., учитель истории и обществознания	Александрова Ю.Н.
7)	Алешина А.С., учитель истории, ОФГ, педагог-организатор	
8)	Крючков А.А., учитель русского языка и литературы	

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

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка учителей, испытывающих трудности, связанные с появлением симптомов профессионального выгорания, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией новых поколений ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Нормативные акты и учебно-методические документы, на основании которых разработана рабочая программа:

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (ред. от 20.08.2021);
- Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р174»;
- Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.»;
- Письмо МинПросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ СОШ№4
- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ СОШ№4

Цель программы: - создание условий для повышения квалификации и профессионального роста педагогических работников путем организации эффективного наставничества среди учителей. **Задачи:**

- формирование мотивации и интереса к профессиональному росту;
- развитие профессиональных компетенций педагогов;
- обеспечение преемственности опыта между опытными педагогами и молодыми специалистами; - повышение эффективности учебного процесса посредством внедрения передовых методов и технологий.

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.

Наставничество реализуется в следующих **формах**:

- индивидуальное наставничество (один опытный педагог-наставник взаимодействует с одним молодым специалистом)
- групповое наставничество (опытный педагог руководит группой начинающих преподавателей).
- самонаставничество (самостоятельное изучение методического материала и рефлексия собственной практики учителем).

Виды наставничества:

- профессиональное: включает передачу практических навыков, методики преподавания и управления классом;
- психологическое: поддержка и помощь в преодолении психологических трудностей адаптационного периода;
- методическое: передача опыта разработки учебных планов, подготовки уроков и материалов.

Методы работы:

- консультации и советы опытных педагогов;
- наблюдение за работой наставника и обсуждение наблюдаемого урока;
- совместная подготовка и проведение открытых уроков;
- проведение мастер-классов и семинаров;
- рефлексивные сессии и самооценка.

Формируемые компетенции:

- профессиональные знания и умения;
- способность адаптироваться к изменениям образовательной среды;
- навыки самообразования и самосовершенствования;

- компетенции планирования, анализа и оценки своей деятельности.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня профессионализма педагогов;
- улучшение качества преподавания и успеваемости учащихся;
- увеличение удовлетворенности профессией среди педагогов.

Результативность оценивается на основании показателей успешности учеников, изменений в профессиональном росте наставляемых учителей и обратной связи самих педагогов.

Основные функции участников в программе наставничества включают:

Наставники:

1. обучение и консультирование: передача опыта и знаний подопечным;
2. поддержка и мотивация: оказание моральной поддержки, помощь в преодолении трудностей;
3. Развитие профессиональных компетенций: помощь в профессиональном росте и карьерном продвижении;
4. Оценка прогресса: Регулярная оценка достижений и рекомендаций по улучшению.

Подопечные:

1. активное участие: проявление инициативы и заинтересованности в обучении;
 2. саморазвитие: стремление развивать профессиональные компетенции и личностные качества;
 3. получение обратной связи: анализ полученной информации и применение её на практике;
 4. формулирование целей: постановка четких целей и разработка плана их достижения.
- Эти функции помогают обеспечить эффективную реализацию программы наставничества и достижение поставленных целей.

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 наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и технологиями качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- периодически докладывать куратору программы о промежуточных результатах работы.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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.

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности — участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Июнь – сентябрь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов программы:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации программы; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно

			действующего семинара «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	Октябрь- май	Реализация основных положений программы	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер классов); проведение анкетирования

			участников по наставнической деятельности
Обобщающий	Июнь - сентябрь	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности деятельности	Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы.

Наименование этапов и мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные
<ul style="list-style-type: none"> - Запуск программы наставничества. - Информирование потенциальных участников о целях и преимуществах участия. - Сбор заявок от будущих наставников и подопечных. 	Сентябрь	Зам. директора по УВР
<ul style="list-style-type: none"> - Проведение интервью и отбор наставников и подопечных. - Назначение пар наставник-подопечный. - Ознакомительные встречи участников программы. 	Октябрь	Зам. директора по УВР
<ul style="list-style-type: none"> - Совместное определение индивидуальных целей и задач на период наставничества. - Составление индивидуального плана развития для каждого 	Ноябрь	Наставник

<p>подопечного.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Начало регулярного общения и консультаций между наставником и подопечным. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Организация первого совместного мероприятия (семинар, конференция). - Проведение промежуточных оценочных бесед для анализа достигнутых результатов. - Мониторинг хода выполнения индивидуального плана развития. 	Декабрь	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальное сопровождение подопечных при выполнении практических заданий. - Встречи-наставления для отработки полученных знаний и навыков. - Коррекция индивидуальных планов развития при необходимости. 	Январь	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> - Обмен опытом и обсуждение успехов и сложностей. - Оформление отчетов о проделанной работе. 	Февраль	Зам. директора по УВР
<ul style="list-style-type: none"> - Освоение специальных техник и методик. - Продолжение индивидуальной работы над развитием компетенций. 	Март	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> - Работа над проектами и инициативами подопечных под руководством наставников. - Выполнение реальных рабочих задач и заданий. - Закрепление приобретенных навыков на практике. 	Апрель	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> - Дополнительные консультации и советы по развитию карьеры. 	Май	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> - Мероприятие по подведению итогов (семинар, круглый стол). 	Июнь	Зам. директора по УВР

<ul style="list-style-type: none"> - Оценка эффективности текущего этапа программы. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Завершающие проекты подопечных. - Демонстрация результатов совместной работы перед коллегами и начальством. - Рекомендации и обратная связь наставников. 	Июль - август	Зам. директора по УВР
<ul style="list-style-type: none"> - Окончательная оценка успеха программы наставничества. - Награждение наставников и подопечных. - Отчетность и публичное признание заслуг участников. 	Сентябрь	Зам. директора по УВР