

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа п.Лытка
Афанасьевского муниципального округа
Кировской области



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ-ООШ п.Лытка
/М.Е.Прищепа/
Приказ № 69 от 29.09.2025

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Лытка, 2025

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества (далее Программа) МБОУООШ п.Лытка создана в целях решения задач 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.

Повышение профессионального уровня педагогов – одна из ключевых задач образовательной политики. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги МБОУ ООШ п.Лытка:

- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

- Проблемы адаптации к новым условиям работы;

- Состояние эмоционального выгорания, хронической усталости.

Решению данных проблем будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ ООШ п.Лытка отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель программы: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и педагога, испытывающего кризис профессионального роста.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию включения в программу наставничества, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессионального уровня.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей педагога.

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Ожидаемые результаты

Для наставляемого:

- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- преодоление профессионального выгорания;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие в профессиональных конкурсах;
- наличие портфолио педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- психологическая поддержка и помощь Наставляемому в преодолении профессионального выгорания.

Срок реализации программы наставничества 2 года.

Начало реализации - 01.09.2025 г.

Срок окончания реализации - 01.09.2027 г.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ООШ п.Лытка целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «учитель – учитель». Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Ситуационное наставничество в модели «учитель-учитель» - это форма наставнической деятельности, основанная на анализе конкретных рабочих ситуаций и возникающих в них практических задач. Основная цель данного подхода состоит в предоставлении Наставниками актуальной и конкретной помощи Наставляемым лицам непосредственно в процессе возникновения трудностей или сложных ситуаций на рабочем месте.

Основные характеристики ситуационного метода наставничества:

- Актуальность: Наставник оказывает помощь Наставляемому сразу же, как только возникает потребность.
- Практичность: взаимодействие основано на разборе конкретных ситуаций, возникающих в повседневной работе учителя.
- Поддержка в принятии решений: Наставляемый получает рекомендации и советы относительно выбора наилучших способов разрешения возникшей проблемы.
- Фокус на индивидуальности: каждая ситуация уникальна, и Наставник подбирает подходящие инструменты индивидуально для каждого случая.

Такой подход развивает умение быстро ориентироваться в сложных обстоятельствах, улучшает способность принимать обоснованные решения и формирует ответственное отношение к собственной деятельности. Это особенно важно для опытных педагогов, стремящихся адаптироваться к новым требованиям и условиям современной школы.

Преимущества ситуационного метода

- Повышается уверенность в себе Наставляемого лица благодаря оперативной поддержке Наставника.
- Улучшаются профессиональные навыки и умения, поскольку работа ведется на реальных примерах.
- Сокращается количество ошибок и конфликтных ситуаций.
- Формируется культура постоянного саморазвития и готовности осваивать инновации.

Таким образом, ситуационное наставничество представляет собой эффективный инструмент, способствующий ускоренному развитию и повышению профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов.

Основные виды деятельности наставничества:

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 наставничества «учитель – учитель»

- Консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Деятельность Наставника

№	Этап	Содержание
1	Адаптационный	Наставник определяет круг обязанностей и полномочий Наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки и трудности в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2	Основной	Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.
3	Контрольно-оценочный	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности и подготовки Наставляемого специалиста к аттестации в целях установления квалификационной категории.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав Наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искреннее 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 и т.д.)

ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И ИХ ФУНКЦИИ

№ п/п	Наставляемые	категория	Наставники	Категория
1	Турушева Светлана Николаевна	СЗД	Прищепа Маргарита Евгеньевна	учитель ВКК
2	Малькова Екатерина Леонидовна	СЗД	Русинова Елена Ивановна	учитель ПКК

Требования, предъявляемые к Наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно план профессионального становления Наставляемого с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать индивидуальную помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Требования к Наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 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;
- обобщать свой опыт работы на ШМО.

Механизм управления программой направлен на создание эффективной системы поддержки и передачи опыта внутри педагогического коллектива.

Основные принципы работы:

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 в течение реализации программы.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

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

- администрация ОО;
- наставники-участники программы.