
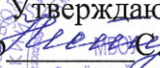
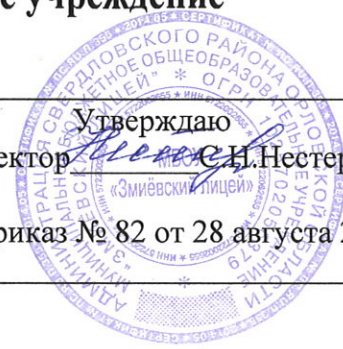


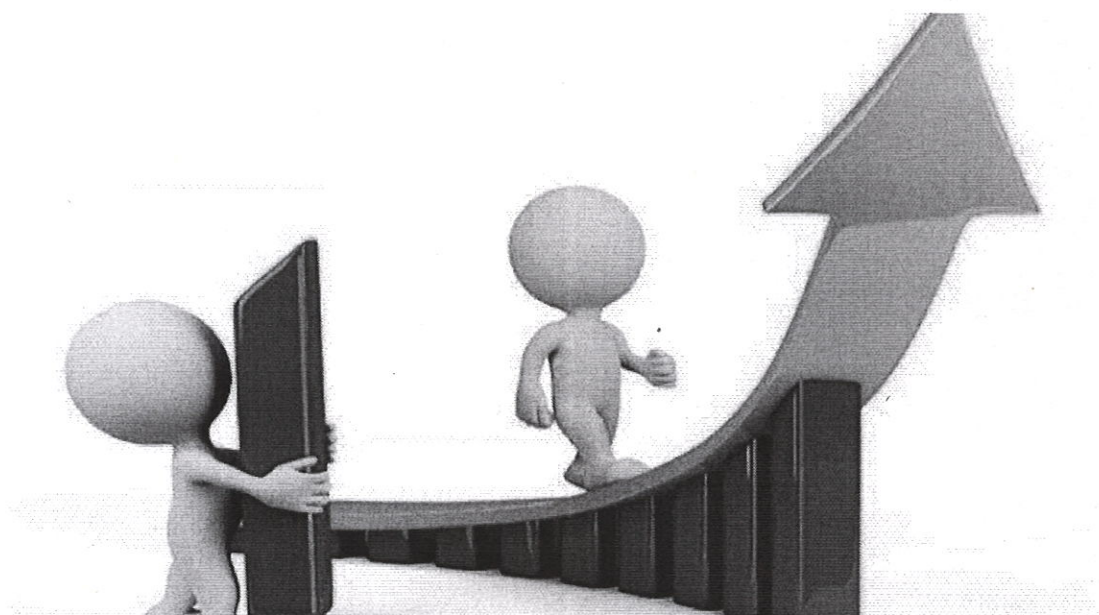
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Змиёвский лицей»**

| | | |
|---|--|--|
| Принято педагогическим советом Протокол № 8 от 28 августа 2025 г | Согласовано Председатель профсоюзной организации  И.В. Жукова Протокол № 4 от 27.08.2026 | Утверждаю Директор  С.И. Нестерова Приказ № 82 от 28 августа 2025г. |
|---|--|--|



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВЕКТОР РОСТА»
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА: «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Срок реализации-3 года



*«Собраться вместе — это начало,
оставаться вместе — это прогресс,
работать вместе — это успех!»
Генри Форд*

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и 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.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи опыта, быстрому развитию новых компетенций.

В МБОУ «Змиёвский лицей» действует школьная программа наставничества «Вектор Роста» в рамках которой и внедряется персонифицированные программы «учитель-учитель». Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы:

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Змиёвский лицей» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 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 по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

Цель и задачи программы:

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в лице.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

-Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

-Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества:

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

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 ПН;

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 ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Этапы и срок реализации программы:

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

-взаимной заинтересованности наставника и подшефного;

-административного контроля за процессом наставничества;

-тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 3 года

(1 год работы)

Тема: «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

| Направление | Содержание | Сроки |
|---|---|----------------|
| Знакомство с учителем. | 1) Организационные мероприятия: - собеседование с молодым специалистом; - знакомство с традициями школы; - выбор и назначение наставников. 2) Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3) Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. | август |
| Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | 1) Изучение Закона «Об образовании в Российской Федерации», нормативных документов действующего законодательства, локальных актов школы. 2) Знакомство с УМК, предметными программами. Коррекция КТП молодых специалистов. | сентябрь |
| Современный урок. Требования к организации современного урока. | Консультации по темам: 1) Методические требования к уроку. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 2) Соответствие методов обучения формам организации уроков. 3) Примерная схема тематического плана урока. 4) Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. | В течение года |
| Контроль знаний обучающихся. Виды контроля. | 1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2) Нормы оценивания учебной деятельности. 3) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения | декабрь |

| | | |
|---|---|----------------|
| | <p>программного материала.</p> <p>4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя.</p> <p>Система мер, направленных на предупреждение затруднений.</p> | |
| <p>Эмоциональная устойчивость учителя.</p> <p>Функция общения на уроке.</p> | <p>1) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p> <p>2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3) Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний».</p> | февраль |
| <p>Самообразование учителя – лучшее обучение</p> | <p>1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).</p> <p>Мониторинг организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.</p> | апрель |
| Рефлексия | <p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> | В течение года |

(2-й год работы)

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

| | | |
|--|---|----------|
| <p>Реализация программы «Вектор роста»</p> | <p>Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</p> | Август |
| <p>Изучение нормативно-</p> | <p>Анализ изменений в программах, учебных планах, других</p> | Сентябрь |

| | | |
|---|---|---------------------|
| правовой базы. Ведение документации | документах к началу учебного года в условиях реализации ФГОС. | |
| Классное руководство | 1) Моделирование воспитательной системы класса 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3) Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4) Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Классный час как урок взаимопонимания. | Октябрь |
| Основы целеполагания урока. Самоанализ урока. | 1) Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2) Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3) Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4) Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи. | Январь – Февраль |
| Анализ урока | 1) Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке к уроку. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации. | Март |
| Методическая выставка достижений молодого учителя | Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. | Апрель – Май |

| | | |
|-----------|---|----------------|
| Рефлексия | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |
|-----------|---|----------------|

(3 год работы)

Тема «Выбор индивидуального маршрута»

| | | |
|--|---|------------------|
| Реализация программы «Вектор роста» | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. | Август |
| Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| Аттестация. Требования к квалификации Педагогических работников. | 1)Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого. | Октябрь – ноябрь |
| Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий. | 1)Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2)Информационные технологии в учебной деятельности. | Декабрь |
| Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. | 1)Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. | Февраль – март |
| Рефлексия | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

Участники программы и их функции. Термины и определения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности

Функции участников:

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.

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога,

испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.

- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.

- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

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.

Ответственность: администрация образовательной организации; наставники - участники программы.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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;
умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование
качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Оценка результатов программы и ее эффективности:

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет проходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы был проведен SWOT-анализ реализуемой

программы наставничества. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|-------------------|---|---|
| Внутренние | <p>Сильные стороны: Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; У участников Программы (100%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования. – Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы (100%); Достаточность и понятность обучения наставников (100%); – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества (100%)</p> | <p>Слабые стороны: – Значительна доля участников (0%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; Низкая активность участников(0%) Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (0%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы (0%); Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников (0%); Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели (%); Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми (%); Дефицит педагогов, готовых быть наставниками (%).</p> |
| Внешние | <p>Возможности: – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов (100%); – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества (100%).</p> | <p>Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО (%); - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры (%);</p> |

Приложение к программе

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Структурное подразделение _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г.
по " _____ " _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|--|--|
| Знания по профилю работы | |
| Навыки по профилю работы | |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей | |
| Результаты работы | |
| Отношение к работе | |
| Работоспособность | |
| Инициативность | |
| Дисциплинированность | |
| Взаимоотношение с коллегами | |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности | |

Вывод

Рекомендации

Наставник _____

(долж-

ность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " _____ 20 ____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается:

объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.