

**УПРАВЛЕНИЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
СЕРГИЕВО-ПОСАДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 25»

141323, Московская область, Сергиево-Посадский городской округ, п. Лоза, д. 21

Тел. 8 (496) 551-96-27, 8 (496) 551-98-07

sepo\_mbou\_25@mosreg.ru

Приказ № 3/1

«01» февраля 2023 года

П.Лоза

**О внедрении системы наставничества педагогических работников в школе**

В соответствии с Распоряжением Министерства образования Московской области от 15.09.2020 № 249 "Об организации наставничества в Министерстве образования Московской области" и в целях организованного проведения года педагога и наставника в 2023 году

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести с 1 февраля 2023г. дорожную карту (план мероприятий) по реализации мероприятий по наставничеству.
2. Утвердить программу наставничества на 2023/2024 учебный год
3. Назначить ответственным за координацию и оперативный контроль внедрения системы наставничества педагогических работников в школе Фролову Т.А., заместителя директора по УВР.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор МБОУ «средняя общеобразовательная школа № 25»  Петросова Т.Г./



**УПРАВЛЕНИЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
СЕРГИЕВО-ПОСАДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 25»  
141323, Московская область, Сергиево-Посадский городской округ, п. Лоза, д. 21  
Тел. 8 (496) 551-96-27, 8 (496) 551-98-07  
sepo mbou 25@mosreg.ru



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
на 2023/2024 учебный год**

Составитель: Фролова Т.А.

Срок реализации: 1 год



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества школы создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению системы 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.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач школы.

Решению этих стратегических задач кадровой политики школы будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена возможность любого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию молодого педагога (наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики обучения.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне школы.

Программа наставничества (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.**

#### **Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в



- преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
  3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях наставляемого лица;
  4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
  5. Ускорение процесса профессионального становления наставляемого лица.

#### **Срок реализации программы 1 год**

Это связано с тем, что план школы составляется на год, назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 31.05.2023 года.

#### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей школы целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель - учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

#### **Основные виды деятельности:**

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 предметных кафедр школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.
9. Участие в ежегодном Форуме молодых учителей Сергиево- Посадского г.о. «Молодой учитель: на крыльях призвания.»

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы, открытые уроки, конкурсы)

#### **Деятельность наставника**

1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же 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.

### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность.

### **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, методическую и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школы.
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **ПРОГРАММЫ 3.1. Основные участники программы и их функции.**

#### **Наставляемые:**

Богоявленская А.Д., Швецова С.Н., Горелова И.А., Акопян Г.А., Авраменко Е.А.

#### **Наставники:**

Фролова Т.А., Шнырина Е.В., Хромова Н.Э., Первушина Е.Б.

#### **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 с гимназией, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, ее традициями;
- 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 и повышения квалификации;
- 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 кафедры о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

#### **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 на заседаниях кафедр.

### **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 школе 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.

### **3.3. Организация контроля и оценки**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри школы берут на себя:

- администрация школы;
- наставники.



**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
<b>Август</b>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Петросова Т.Г.
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Петросова Т.Г. Фролова Т.А.
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Фролова Т.А. Шнырина Е.В.
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Фролова Т.А. Шнырина Е.В.
5.	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. У читель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика обучения в начальной, основной, средней школах в соответствии с ФГОС	Фролова Т.А. Шнырина Е.В.
8.	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник
<b>Октябрь</b>		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель наставник
11.	Работа наставляемого на кафедрах. Определение темы	Фролова Т.А.



	самообразования.	Шнырина Е.В. Учитель-наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
* 13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель-наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Фролова Т.А. Шнырина Е.В..
15.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
<b>Ноябрь</b>		
16.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
17.	Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС	Учитель-наставник
18.	Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»	Учитель-наставник
<b>Декабрь.</b>		
19.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель-наставник
20.	Консультация «Качественная рефлексия урока»	Учитель-наставник
21.	Консультация «Здоровьесберегающие технологии»	Учитель-наставник
<b>Январь</b>		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя кафедр
23.	Консультация «Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.»	Учитель-наставник
<b>Февраль</b>		
24.	Беседа «Портфолио ученика»	Учитель-наставник
25.	Консультация «Виды уроков.»	Учитель-наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
<b>Март</b>		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель-наставник
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель-наставник
29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
30.	Форум молодых учителей Сергиево-Посадского г.о. «Молодой учитель: на крыльях призвания.»	
<b>Апрель</b>		
31.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе» (выступление на кафедре по теме самообразования).	Наставляемый специалист
<b>Май</b>		
32.	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица на кафедрах	Учитель-наставник Наставляемый специалист
33.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица на новый учебный год	Учитель-наставник



**«Дорожная карта»  
наставничества на 2023/2024 учебный год**



УТВЕРЖЕНО  
Г.Г. /  
2023:



### **Основные задачи:**

- > выполнение плана по развитию наставничества;
- > организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов Московской области;
- > внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов «учитель-учитель, ученик — ученик, учитель-ученик, ментор - учитель»;
- > разработка предложений по совершенствованию внедрения модели наставничества;
- > продвижение идей наставничества в информационном поле;
- > реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
- > сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в школы;
- > максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.



Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>				
Формирование базы наставляемых из числа учителей школы	Сентябрь 2023	Сформирована база наставляемых	Количество участников	Фролова Т.А. Шнырина Е.В.
Формирование базы наставников из учителей школы	В течение учебного года	Сформирована база наставников	Не менее 10% от общего количества педагогических работников	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	В течение учебного года	Сформирован перечень партнерских организаций	Повышение эффективности партнерских отношений	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
Заключение соглашений с организациями- партнерами по внедрению системы наставничества	В течение учебного года	Соглашения с организациями- партнерами	Эффективное взаимодействие	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, использование системы «Содействие занятости»	По отдельному графику	100% наставников, прошедших курсы повышения квалификации		Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
Формирование наставнических пар или групп	До октября 2023 г	Сформированы наставнические пары или группы	Охват 100% участников системы наставничества	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары	До конца октября	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри наставнической пары/группы в рамках работы предметных кафедр		Фролова Т.А., зав.кафедрой
Утверждение индивидуальных планов	До конца октября	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов		Петросова Т.Г.
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы, реализованные менее чем на 90%, участие в реализации		Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>				



Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации системы наставничества	До конца августа	Программные, методические и дидактические материалы	Фролова Т.А.
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации программы наставничества		Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>			
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников, потребностей наставляемых	1 раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников программы наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Фролова Т.А.
Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества	В течение года	Ресур учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе	Фролова Т.А.
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>			
Создание раздела на официальном сайте школы	Сентябрь 2023	Раздел на сайте	Фролова Т.А.
Размещение информации о реализации системы наставничества на сайте	В течение учебного года	Не менее 5 публикаций на электронных ресурсах	Фролова Т.А. Шнырина Е.В. Учитель-наставник
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации системы наставничества	Апрель-май 2024	Протокол педагогического совета	Фролова Т.А.
<b>Управление реализацией программы наставничества на уровне школы</b>			
Контроль процедуры внедрения реализации целевой модели наставничества	В течение учебного года	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Фролова Т.А.
Контроль реализации мероприятий в	В течение учебного года	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за	Фролова Т.А.

Установленные сроки	года	учреждением в установленные сроки	
Разработка дорожной карты на 2023 - 2024 учебный год	Май 2023	Разработана дорожная карта на 20232024 учебный год	Петросова Т.Г. Фролова Г.А.
Создание условий для участия представителей школы в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее 40% молодых специалистов школы приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Петросова Т.Г. Фролова Г.А.