

Согласовано
Куратор по МР
Любаева И.В.
«29» августа 2025 г.

Утверждено
Директор ГБОУ СОШ с. Мосты
Смирнова Ю.А.
«29» августа 2025 г.

**Программа наставничества
«Учитель – Учитель»
на 2025/2026 учебный год**

Рабочую программу разработал
учитель начальных классов:

Любаева Ирина Викторовна

Срок реализации программы - 2025-2026 гг.

Содержание программы

I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества
Взаимосвязь с другими документами организации
Цель задачи программы наставничества
Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Поддержка вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

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

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

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

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: АООП, рабочими программами по предметам внеурочной

деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

Цели задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО естественного цикла составляется на год, в котором назначаются наставники для вновь принятых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, 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 02.09.2025 г., срок окончания 31.08 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

1) **Щепеткова Татьяна Евгеньевна, вновь прибывший педагог**, не имеющий опыта, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

Куратор программы Любаева Ирина Викторовна

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – вновь прибывший педагог», классический вариант поддержки для приобретения вновь прибывшим педагогом 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.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить вновь прибывшего 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 наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с прибывшим педагогом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать вновь прибывшему 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 вновь прибывшего педагога, 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 вновь прибывшего 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 вновь прибывшему педагогу:

- 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.

Формы и методы работы с вновь прибывшим педагогом:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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. Педагоги - наставляемые получают 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;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;

- сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Щепеткова Татьяна Евгеньевна	Любаева Ирина Викторовна
Образование	Среднее профессиональное	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Куйбышевский техникум советской торговли	Самарский государственный педагогический университет
Педагогический стаж	нет	17лет
Место работы	ГБОУ СОШ с. Мосты Пестравского района Самарской области	ГБОУ СОШ с. Мосты Пестравского района Самарской области
Должность	учитель изобразительного искусства	учитель начальных классов
Предмет	изобразительное искусство, технология	русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир,
Класс	1-8 класс	4 класс
Классное руководство	нет	Классное руководство в 4 классе
Квалификационная категория	без категории	высшая

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков нового специалиста, оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации специалиста в условиях современной школы. Оказание методической и педагогической помощи педагогу
Задачи:	1. Оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

	. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. 1. Повысить качество проведения учебных занятий на основе внедрения новых технологий; 2. Выявить одарённых детей и углубить с ними работу по предмету во внеурочное время. 3. Подготовить обучающихся к участию в районных, областных, всероссийских конкурсах и олимпиадах 4. Совершенствовать виды и формы диагностики и контроля.
Содержание деятельности:	1. Диагностика затруднений аттестующего педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков аттестующего педагога и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства учителя. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	1. Положительная динамика результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых образовательной организацией 2. Выявление развития у обучающихся способности к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях 3. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, результатов экспериментальной и инновационной деятельности 4. Активное участие в работе методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников организации, участие в работе методических объединений педагогических работников организаций в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах

**Мероприятия по
планированию, организации и содержанию деятельности**

№	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	сентябрь	Собеседование с вновь прибывшим педагогом «Правила внутреннего распорядка и режим работы» Посещение уроков с целью оказания методической помощи.	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение родительских собраний у наставника, их анализ Посещение Уроков наставляемого специалиста с целью оказания методической помощи.	Практическое занятие для наставляемого специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование» Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» Выбор темы по самообразованию.
2	октябрь	1 неделя Практическое занятие «Современный урок и его анализ» Работа с школьной документацией	2 неделя Практическое занятие: «Работа с тетрадями, дневниками, личными делами учащихся»	3 неделя Организация Уроков наставляемого учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи	4 неделя Собеседование с наставляемым оформлению отчетной документации по итогам четверти
3	ноябрь	1 неделя Составление отчета о происхождении учебной программы. Собеседование с наставляемым по оформлению отчетной документации	2 неделя Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи. Консультация: Анализ самоанализ урока	3 неделя Практическое Занятие для наставляемого «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	4 неделя Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи.
4	декабрь	1 неделя Составление характеристики ученика. Степень комфортности	2 неделя Консультация по подготовке самоанализа открытых уроков. Посещение	3 неделя Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и	4 неделя Организация проведения уроков с использованием здоровьесберегающих

		молодого учителя в пед. коллективе	молодым специалистом уроков педагога- наставника	классного руководителя.	технологий. Посещение уроков молодого специалиста.
5	январь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическое занятие для наставляемого «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	Провести диагностику успешности работы наставляемого. Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности»	Применение в работе информационных технологий Посещение наставляемым уроков педагога- наставника	Отчет наставляемого о работе по теме самообразования. Посещение уроков наставляемым с целью оказания методической помощи.
6	февраль	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи, их анализ.	Практическое занятие «Изучение уровня воспитанности учащихся» Посещение вновь прибывшим педагогом уроков педагога - наставника
7	март	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Открытый урок наставляемого Посещение классных часов наставляемого, их анализ	Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи, их анализ. Степень комфортности вновь прибывшего педагога в пед. коллективе	Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»
8	апрель	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»	Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»	Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи, их анализ.	Отчет учителя – наставника о работе с вновь прибывшим педагогом. Степень выраженности личностных качеств.
9	май	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь при	Практическое занятие «Методика	Собеседование по итомам работы	Выполнение учебных программ

		составлении планирования новый учебный год Уровень сформированности организационных коммуникативных умений	организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня ЗУН учащихся и сравнительного анализа»	года (успеваемость, качество)	и их анализ Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок
--	--	--	--	-------------------------------------	--

№п/ п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1.	- Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составлении планов закрепленных классах; - Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов индивидуально-групповых, факультативных и кружковых занятий	сентябрь	Календарно-тематическое планирование Памятка по заполнению классного журнала	сентябрь
2.	- Выбор темы по самообразованию; - Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; - Участие в оформлении учебного кабинета; - Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»	октябрь	Список учебно-дидактического материала Памятка по ведению и оформлению дневников и тетрадей.	октябрь
3.	- Участие в заседании методического объединения; - Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. - Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета - Знакомство с условиями аттестации на I квалификационную категорию	ноябрь	Протокол ШМО Выработка рекомендаций Список литературы	ноябрь
4.	- Общие вопросы методики	декабрь	Выработка	декабрь

	проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися - Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету - Анализ работы за первое полугодие		рекомендаций Участие учащихся в различных конкурсах Промежуточный отчет	
5.	- Участие в заседании методического объединения - Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»	январь	Протокол ШМО Видеозапись занятия с использованием современных образовательных технологий	январь
6.	- Общие положения портфолио ученика - Структура содержания и порядок ведения портфолио - Оценивание материалов портфолио	февраль	Портфолио	февраль
7.	- Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) - Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися	март	Протокол ШМО Презентация Сценарий мероприятия	март
8.	- Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» - Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)»	апрель	Памятка Подбор примеров-ситуаций (информационный лист)	апрель
9.	- Отчет наставляемого о проделанной работе - Оказание помощи в составлении личной карты самообразования наставляемого на следующий учебный год	май	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе	май
10.	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп	в течение года		в течение года

Дневник наставника

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	Подпись	
			Наставник	Молодой специалист
1		Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах; - Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов индивидуально-групповых, факультативных и кружковых занятий		
2		- Выбор темы самообразованию; - Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; - Участие в оформлении учебного кабинета; - Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»		
3		- Участие в заседании методического объединения; - Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. - Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета - Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию		
4		- Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися - Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету - Анализ работы за первое полугодие		
5		- Участие в заседании методического объединения - Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»		
6		- Общие положения портфолио ученика - Структура содержания и порядок ведения портфолио - Оценивание материалов портфолио		
7		- Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) - Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися		
8		- Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» - Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)»		
9		- Отчет молодого специалиста о проделанной		

		работе - Оказание помощи в составлении личной картысамообразованиямолодогоучителяна следующийучебныйгод		
10		Совместнаяразработкасистемыуроковпотеме или отдельного урока, консультации по волнующимвопросаспсихологом, наставником,администрацией,участиев Педагогических советах, методических совещаниях,посещениеуроковопытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участиевработевременныхтворческихгрупп		