

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21 ИМЕНИ  
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ЮДИНА АЛЕКСАНДРА ДМИТРИЕВИЧА»**

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
№ 67/22-о.д. от 01.09.2025

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Составитель:**  
Маташина О.В.  
учитель начальных классов,  
высшая квалификационная категория

2025 г.  
г. Северодвинск

<b>Содержание программы</b>	
<b>I. Пояснительная записка</b>	<b>3</b>
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества	4
1.3 Этапы и срок реализации программы	4
<b>II. Программа наставничества: пути реализации</b>	<b>5</b>
2.1. Участники программы и их функции	5
2.2. Модель наставничества	7
2.3. Формы, методы, приёмы наставничества	7
2.4. Основные виды деятельности	8
2.5. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества	9
<b>III. Реализация программы наставничества</b>	<b>9</b>
<b>IV. Контроль и оценка результатов программы</b>	<b>11</b>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **1.1. Актуальность**

Кадровый потенциал в системе образования выступает исходной точкой на пути решения задачи инновационного развития российского общества. Значимая роль в этом вопросе отводится молодежи, наиболее восприимчивой части общества к нововведениям. Вместе с тем в системе общего образования сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических кадров. Немногие из выпускников педагогических ВУЗов идут работать в школу, а часть из них уходит из профессии после одного-двух лет педагогической деятельности. Одна из причин оттока молодых педагогов – сложности адаптации к профессионально-педагогической деятельности. Вопрос поддержки молодых специалистов стал особенно актуальным.

Молодые специалисты на начальном этапе своей профессиональной деятельности сталкиваются с трудностями, которые в последующем влияют на профессиональное развитие педагога, его карьерный рост. Своевременная помощь опытного наставника позволит учителям успешно решать проблемы в начальный период профессионального становления. Любой молодой специалист при поступлении на работу испытывает эмоциональное напряжение, требующее максимального использования внутренних ресурсов. Гибкая и мобильная система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и сформировать у него навыки саморазвития, самосовершенствования и самореализации. Поддержка наставником молодого учителя заключается в оказании теоретической и практической помощи на рабочем месте, направленной на повышение профессиональной компетентности и планирования карьеры.

Программа наставничества составлена для реализации работы наставнических пар МАОУ «СОШ №21». Наставнические пары утверждаются приказом директора школы.

### **1.2. Цель, задачи программы наставничества**

Цель наставничества – формирование возможностей непрерывного самообразования молодых педагогов через организацию совместной деятельности с наставником по конструированию индивидуальной образовательной траектории с учетом профессиональных потребностей молодых специалистов.

Задачи наставничества:

1. Выявление затруднений молодых педагогов и определение эффективных путей их разрешения, мониторинг профессиональной адаптации и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.

2. Прогнозирование и проектирование путей оказания молодым педагогам методической поддержки на основе анализа достижений и проблем.

3. Применение эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

4. Совместное планирование и разработка индивидуальной образовательной траектории молодых специалистов, разработка совместных методических материалов.

### **1.3. 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 программа наставничества начинаящего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому специалисту составить собственную программу профессионального роста.

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

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

- ✓ взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- ✓ административного контроля за процессом наставничества;
- ✓ тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

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

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г., срок окончания 26.05.2026 года.

## **II. Программа наставничества: пути реализации**

### **2.1. Участники программы и их функции.**

**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 и группы, участники которой находятся в заданной обстоя-

тельствами 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.

#### **Функции участников программы наставничества:**

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 программы наставничества 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 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.

### **2.2. Модель наставничества**

- ✓ По количеству субъектов – индивидуальная, парная, групповая.
- ✓ По стилю взаимодействия – партнерская.
- ✓ По уровню взаимодействия – традиционная, реверсивная.
- ✓ По условию взаимодействия – формальная, очная.

### **2.3. Формы, методы и приёмы наставничества**

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель».

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- ✓ Индивидуальные консультации наставников
- ✓ Курсы повышения квалификации
- ✓ Посещение уроков наставников и наставляемых
- ✓ Практикум ведения электронного журнала
- ✓ Подготовка и участие в профессиональных конкурсах
- ✓ Методическая работа на уровне МО, школы, города
- ✓ Видеоурок
- ✓ Мастер-класс «Материалы к уроку»
- ✓ Чек – лист
- ✓ Мозговой штурм
- ✓ Серия бинарных уроков «Наставник + наставляемый»
- ✓ Аукцион педагогических идей
- ✓ Практикум «Классная» перемена

- ✓ Педагогический батл
- ✓ Деловая игра «Молодой – наставнику»
- ✓ Личный пример

#### **2.4. Основные виды деятельности**

- ✓ Изучение программ, методических материалов.
- ✓ Составление календарно-тематического планирования.
- ✓ Составление расписания уроков.
- ✓ Подготовка и проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС.
- ✓ Диагностика УУД обучающихся. Методика проведения и обработка результатов.
- ✓ Организация участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах. Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников. Олимпиады и конкурсы на Учи.ру.
- ✓ Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся.
- ✓ Система опроса учащихся (устные и письменные, тесты в Дневник.ру, индивидуальные карточки на Учи.ру и др.).
- ✓ Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.
- ✓ Планирование воспитательной работы.
- ✓ Охват учащихся системой дополнительного образования. Навигатор дополнительного образования.
- ✓ Методика проведения родительских собраний. Использование тестов, анкет на родительских собраниях.

#### **2.5 . Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.**

1. Адаптация начинающих педагогов в образовательной организации.
2. Повышение квалификации и профессиональной компетентности наставляемых.
3. Использование в работе молодых педагогов современных педагогических технологий.
4. Организация деятельности наставляемых в работе профессиональных сообществ педагогов города и области.
5. Сохранение кадрового потенциала школы.

### Реализация программы наставничества

<b>Планирование и организация работы по предмету</b>	<b>Планирование и организация воспитательной работы</b>	<b>Работа со школьной документацией</b>	<b>Контроль за деятельностью молодого специалиста</b>
сентябрь			
Изучение программ, методических материалов, пособий. Работа с конструктором рабочих программ.	Мозговой штурм «Планирование воспитательной работы на год». Работа с электронным журналом. Ведение рабочего блокнота	Рабочая программа по предмету. Тематическое планирование	Ведение электронного журнала.
октябрь			
Подготовка и проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС. Всероссийская олимпиада школьников	Методика проведения родительских собраний. Диагностика УУД Практикум «Классная перемена»	Подведение итогов работы в классе за четверть, отчетность	Обработка результатов диагностики
ноябрь			
Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности	Проектная и исследовательская деятельность в школе. Участие обучающихся в школьной конференции	Оформление проектной, исследовательской работы	Посещение внеklassных мероприятий
декабрь			
Методы активизации познавательной деятельности учащихся. Мастер-класс «Материалы к уроку» Проведение и анализ контрольных работ.	Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования	Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей.	Ведение тетрадей. Поурочные планы.

январь			
Организация работы над ошибками. Видеоуроки	Предупреждение педагогической запущенности учащихся.  Индивидуальная работа с учащимися и их родителями	Анализ контрольных работ.	Посещение уроков.
февраль			
Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда». Самоанализ урока. ВПР	Методика проведения классного часа, внеklassных мероприятий.  Анализ проведенных мероприятий.	Самообразование педагога.	Посещение классного часа
март			
Инновационные процессы в обучении.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.  Классное самоуправление	Самообразование педагога. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Разработки или описания нетрадиционных уроков.
апрель			
Организация повторения. Подготовка к итоговым контрольным работам.	Ведение портфолио обучающихся	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Взаимопосещение уроков.
май			
Итоги учебной деятельности. Составление учебно-методической базы на следующий год.	Итоги воспитательной работы за год.	Оформление документации. Составление отчета.  Портфолио педагога.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качества, выполнение программы).

### **III. Контроль и оценка результатов программы**

Промежуточный контроль осуществляется раз в четверть: наставляемые анализируют свою работу, обсуждают достижения и трудности. Раз в полугодие наставники сдают отчет директору школы.

Итоговый контроль – на итоговом мероприятии (круглый стол) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.