

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2»

Согласовано
на заседании
методического совета
МАОУ «СОШ№2»
Протокол №1 от 29.08.2025



Утверждаю
Директор МАОУ «СОШ№2»
О.А.Ильина
Приказ от 29.08.2025 №449-О

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

2025-2026 учебный год

Педагог-наставник:
учитель географии и биологии
высшей квалификационной категории
Дацюк Татьяна Николаевна
Наставляемый педагог:
учитель биологии
Романова Анастасия Александровна

Мегнон, 2025

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-6
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Цель и задачи программы наставничества... ..	4
1.3. Срок реализации программы	5
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии	5
1.5. Основные виды деятельности	5
1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	6
1.7. Принципы наставничества	6
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	6
III. Содержание программы	7-9
3.1 Основные участники программы и их функции	7-8
3.2 Механизм управления программой наставничества... ..	8-9
3.3 Организация контроля и оценки	9
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	9-11
V. Информационные ресурсы наставничества.....	

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества в МАОУ «СОШ №2» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях РФ, т.к. современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Программа наставничества разработана на основании:

-Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

-Единой Федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»).

-Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»).

- Приказа департамента образования администрации г. Мегион от 14.05.2025 № 286 - О «О реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион.

- Приказа МАОУ «СОШ№2» от 29.08.2025 № 447 - О «Об организации методической работы в 2025-2026 учебном году» .

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность. 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 жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МАОУ «Средняя школа №2», 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 наставляемого педагога необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у

наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

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 непрерывное сопровождение профессионально-личностного роста современного учителя, создание благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых), организационно- методических условий для успешной адаптации молодого специалиста

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по своей специализации в новой образовательной организации;
2. Формирование потребности Наставляемого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого педагога;
4. Ориентирование Наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Способствовать процессу профессионального становления Наставляемого педагога.

Срок реализации программы:

Начало реализации программы наставничества 02.09.2025

срок окончания - 31.08.2026

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей 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 методической работе школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование.
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы)

Деятельность наставника

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

- *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;
- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *принцип добровольности*, соблюдения прав и свобод, уважение интересов личности и личностного развития;
- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принцип вариативности* предполагает возможность выбора наиболее подходящих для конкретных условий форм и видов наставничества; • *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

II. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Устранение выявленных профессиональных дефицитов Наставляемого педагога;
2. Высокий уровень включенности наставляемого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

3. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.).

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы:

- Оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Романова Анастасия Александровна, учитель биологии и химии, имеющая небольшой опыт работы в профессиональной деятельности, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при адаптации в новой для себя образовательной организации, а также испытывающая профессиональные дефициты в организации урочной и внеурочной деятельности, в применении технологий личностно-развивающего обучения, в том числе в овладении методикой формирования и развития читательской грамотности обучающихся, методикой активизации познавательной активности школьников.

Наставник: Дацюк Татьяна Николаевна, учитель географии высшей квалификационной категории.

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 Наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества Наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить Наставляемого 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 специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с Наставляемым педагогом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать Наставляемому 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 Наставляемого 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 Наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации Наставляемого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого педагога с предложениями по его 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 руководителем методического объединения

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – педагог, испытывающий затруднения». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление педагога на месте работы в новой образовательной организации, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Основными **принципами** работы 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.

3.3. Организация контроля и оценки

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

- администрация организации участников программы наставничества;
- наставники - участники программы;

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Форма работы (мероприятия)	Содержание деятельности	Предполагаемый результат	Сроки исполнения
1.	Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста	Диагностика	Выявление профессиональных затруднений наставляемого специалиста	Сентябрь
2.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым)	Планирование	План работы наставника и наставляемого	Сентябрь
3.	Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.	Беседа	Разработка технологических карт урока в соответствии с ФГОС	Сентябрь
4.	Работа Наставляемого в ШМО. Работа по теме самообразования.	Консультация	Выбор темы самообразования	Октябрь
5.	Посещение уроков Наставляемого лица	Консультация	Оказание методической помощи	Сентябрь-май
6.	Олимпиадное движение школьников	Консультация	Подготовка участников ВСОШ	Октябрь
7.	Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности учащихся	Беседа	Применение одной их технологий на своих уроках	Ноябрь
8.	Методики формирования читательской грамотности и естественнонаучной школьников. Работа с текстом	Консультация	Создание банка заданий	Ноябрь
9.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Беседа	Внесение изменений в	Январь

			индивидуальный план работы	
10.	Знакомство с теоретическими основами формирования креативного мышления. Творческие задания как средство формирования креативного мышления	Консультация	Создание банка заданий	Январь
11.	Текущие проблемы реализации рабочих программ с применением методики активизации познавательной активности школьников	Консультация	Корректировка планов	Февраль
12.	Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Консультация	Разработка плана	Март
13.	Знакомство с успешным опытом организации исследовательской деятельности учащихся	Семинар	Разработка плана участия учащихся в научно-практической конференции	Март
14.	Применение технологий личностно-развивающего обучения	Консультация	Применение одной из технологий на своих уроках	Апрель
15.	Организация урочной и внеурочной деятельности с применением технологий личностно-развивающего обучения	Практикум	Составление технологических карт урока	Апрель
16.	Мои педагогические находки в этом году	Отчет	Отчет наставляемого	Май
17.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого.	Анкетирование	Выявление педагогических затруднений	Май

V. Информационные ресурсы наставничества

№ п/п	Название ресурса	адрес в сети «Интернет»	характеристика (информационный ресурс, банк данных, наличие нормативных и методических материалов, особые примечания)
1	Инновационная площадка Российской академии образования	http://www.irort.ru/node/1915	Разработка и внедрение, научно-методическое обеспечение региональной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и

	Школа наставничества		руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия
2	Наставничество педагогических работников Академия Просвещения	https://nastavnik.apkpro.ru/	Информационный ресурс по наставничеству
3	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников "Учитель будущего"	https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/16859-regionalnyj-proekt-uchitel-budushchego	организация и проведение программ и процедур непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников для восполнения их профессиональных дефицитов в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами совершенствования профессионального мастерства педагогического работника с применением высокотехнологичных средств обучения.
4	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ХМАО – Югры	https://www.iro86.ru/index.php/component/k2/item/18003-pedagogicheskikh-rabotnikov-yugry	В разделе «Передовой педагогический опыт» представлена вкладка «Наставничество», где описаны региональная целевая модель наставничества, единая информационная база наставников Югры, нормативное обеспечение, региональные мероприятия по вопросам развития наставничества в округе.
5	МКУ «Центр развития образования» г. Мегион	https://cro.admmegion.ru/	В разделе «Наставничество» представлены нормативные документы, а также лучшие практики наставничества в школах города.
6	Цифровая платформа «Наставник.рф»	https://наставник.рф/	Наставничество позволяет передать опыт и знания через личное взаимодействие. Правильный разговор принесет больше, чем десятки часов поиска в интернете. Платформа объединяет наставников из самых разных сфер — в школьном и высшем образовании, в работе с «трудными» подростками и детьми-сиротами, в профессиональной сфере и предпринимательстве. Каждый сможет бесплатно найти наставника под свои конкретные потребности.

