

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
«Зареченская основная общеобразовательная школа  
Октябрьского муниципального округа»**

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

«Молодой педагог - опытный учитель»

учитель — учитель  
**(форма наставничества)**

**сроки реализации 2025 - 2026 учебный год**

Автор программы:  
учитель физической культуры  
Посметухова Г.В.

с. Заречное, 2025 г

## Пояснительная записка

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

*А.С. Макаренко*

Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Одной из наиболее острых проблем в нашей школе на сегодняшний день является создание условий для успешной интеграции и полноценной самореализации молодых педагогических кадров. Средний возраст педагога в образовательном учреждении – примерно около 45 лет. И хотя это, как правило, компетентные, ответственные, опытные педагоги, действующие в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки, но современные вызовы требуют новых подходов, необходим приток свежих сил – молодых, активных, творческих и, в то же время, компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют интегрироваться и адаптироваться в своей профессиональной сфере и условиях жизни и деятельности, зависит будущее.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с ведением обновлённых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога Жданова Романа Валерьевича во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности

**Задачи:**

- ✓ помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;

✓ оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении обще дидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;

✓ выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

✓ создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

✓ развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

### **Этапы реализации программы.**

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

консультирование (индивидуальное, групповое); открытые занятия наставника, взаимопосещение уроков и внеурочных занятий); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

### **Ожидаемые результаты:**

*для наставляемого:* повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемого, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях. Успешная адаптация молодого педагога.

*для наставника:* эффективный способ самореализации; повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации: успешная адаптация молодого специалиста; повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательной организации.

### **Принципы наставничества**

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества, где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

### **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

*Информационная карточка наставляемого педагога и педагога – наставника.*

<b>Сведения</b>	<b>о молодом специалисте</b>	<b>о педагоге - наставнике</b>
Фамилия, имя, отчество	Жданов Роман Валерьевич	Посметухова Галина Васильевна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	Дальневосточный федеральный университет, 2022 г.	Хабаровский педагогический институт, 1990 г.
Педагогический стаж	молодой специалист	43 года
Должность	учитель физической культуры	учитель физической культуры
Предмет	Физическая культура, ОБЗР	Физическая культура, ОБЗР
Учебная нагрузка	21 часов	21 часов
Класс	1-9	1-9
Классное руководство	Кл. руководитель 7 класса	-
Квалификационная категория	соответствие	первая

В рамках проектировочного этапа реализации программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого.

Педагог имеет следующие ресурсы: свободное владение ИКТ. Но наряду с этим необходимо учесть следующие профессиональные затруднения и дефициты:

- ✓ преобладание теории над практикой;
- ✓ недостаточное знание методики преподавания;
- ✓ адаптация в новом коллективе.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

### План работы педагога-наставника на 2025-2026 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с наставляемым

Планирование и организация работы по предмету	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы	Сроки проведения
<i>Подготовительный</i>				
Организационные вопросы. Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. <i>Собеседование.</i>	Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, ООО, план работы школы на 2025-2026 уч. год, документы строгой отчетности). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)». Требования к поурочному плану. «Инструкция заполнения журнала» журнал воспитательной работы. Оформление рабочих программ,	Оформление классного журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль ведения личных дел учащихся. Взаимопосещение уроков. Плана внеурочной деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий.	Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.	сентябрь

	пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.			
Современный урок и его анализ. Мотивация к обучению. Составление технологических карт уроков.	Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». (изучение инструкции, советы при проверки тетрадей)	Контроль ведения личных дел учащихся. Посещение уроков. Ведение тетрадей. Контроль составления плана внеурочной деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Наставничество, самообразование, посещение кл. часов, внеурочных мероприятий. Взаимопосещение уроков.	сентябрь, октябрь
<i>Основной</i>				
Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Развитие речи и письма. Виды диагностики результатов обученности	Собеседование по итогам четверти. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. Составление аналитических справок».	Проверка выполнения программы. Посещение уроков, кл. часа.	Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, вн.мероприятий. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с	Как вести протоколы родительских собраний. Составление аналитических справок.	Поурочные планы. Проверка выполнения программы.	Проверка выполнения программы. Взаимопосещение уроков.	Ноябрь, декабрь

<p>учащимися.</p> <p>Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей.</p> <p>Промежуточный анализ результатов деятельности по самообразованию.</p> <p>Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.</p>	<p>Структура учебного проекта.</p>		<p>Поурочные планы.</p> <p>Посещение кл. часа. Контроль ведения школьной документации.</p>	
<p>Работа со слабоуспевающими учащимися.</p> <p>Мотивация к обучению.</p> <p>Посещение уроков.</p> <p>Урок физической культуры.</p> <p>Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.</p>	<p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p> <p>Изучение документов по ФГОС НОО, ООО.</p> <p>Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников в урочной деятельности.</p>	<p>Ведение тетрадей и дневников учащихся.</p>	<p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p>	<p>Декабрь, январь</p>
<p>Методы активизации познавательной деятельности учащихся.</p>	<p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p> <p>Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей.</p> <p>Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД у старших школьников во вне урочной деятельности</p>	<p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Контроль ведения портфолио класса.</p>	<p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p>	<p>Февраль</p>
<p>Инновационные</p>	<p>Внедрение результатов</p>	<p>Проверка</p>	<p>Наставничество</p>	<p>Март</p>

технологии и процессы в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на уроке.	деятельности по самообразованию в практику своей работы.	выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.	, самообразовани е, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.	
<i>Заключительный</i>				
Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам.	Саморазвитие педагога. Работа со школьной документацией. Составление КИМов к итоговым контрольным работам. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.	Наставничество , самообразовани е, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.	Апрель
Организация проверки ЗУН учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление годового отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. Работа с личными делами учащихся класса.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы.	Наставничество , самообразовани е, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.	Май



очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/ п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

Приложение 2

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель».**

**Первый этап опроса** для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где \_\_\_\_\_

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где \_\_\_\_\_

---

#### Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

---

**Второй этап опроса** для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

---

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
(да/нет)

### Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта дляВашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
(да/нет)