

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа села Бурибай
муниципального района Хайбуллинский район
Республики Башкортостан

Утверждаю:

Ю.А Збоя директор школы

Приказ № 265 - ОД от 28.08.2025г



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МАОУ СОШ СЕЛА БУРИБАЙ НА 2025-2027 УЧ.ГОД

Пояснительная записка

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – это вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Актуальность программы наставничества (далее – программа) определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы...

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Паспорт национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
4. Паспорт федерального проекта «Современная школа», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
5. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
9. Методические рекомендации 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, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.
10. Локальные нормативные акты образовательной организации:
 - положение о наставничестве;
 - приказ об организации наставничества;
 - приказ о назначении наставников.
11. Документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации:
 - 11.1 Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:
 - диагностический инструментарий (анкеты);
 - индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
 - заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

11.2. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- индивидуальный образовательный маршрут.

11.3 Информационно-методическое сопровождение наставничества заместителем директором по УВР (куратора):

- информационно-аналитическая справка о наставничестве.

С учетом приведенного перечня нормативно-правовых актов организация разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики деятельности образовательной организации.

Цель программы – создание условий для обеспечения современного качества, доступности и эффективности образования, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения (профессиональной ориентации) обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачи программы:

- раскрытие потенциала наставляемых;
- формирование активной гражданской позиции наставляемых;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности);
- адаптация молодых специалистов в новом педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодых специалистов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

Порядок организации наставничества в организации определяет Положение о наставничестве, принятое педагогическим советом и утвержденное руководителем образовательной организации.

Направления деятельности образовательной организации по наставничеству реализуются через формы: «учитель – учитель», «ученик – ученик». По форме «учитель – учитель» происходит взаимодействие: «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».

Планируемые результаты программы:

- измеримое улучшение образовательных и воспитательных результатов обучающихся;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в мероприятиях различного уровня (концерты, выставки, фестивали, конкурсы, проекты);
- улучшение школьного климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива на основе партнерских отношений;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогических сотрудников.

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки реализации ответственный
Подготовительный	Выбор форм наставничества. Формирование базы наставляемых. Выявление проблем педагогов.	Протокол заседания педагогического совета. База наставляемых и наставников. Локальные нормативные документы: положения, приказы.	Сентябрь Зам.дир по УР Просвирнова И.В

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки реализации ответственный
	Формирование запросов наставляемых	Аналитическая справка запросов наставляемых	
Формирование базы наставников	Сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта.	База наставников из числа активных педагогов по форме «педагог – педагог».	Сентябрь Просвирнова И.В, зам.дир по УР
Отбор и обучение наставников	Определение наставников.	Анкеты наставников. Приказ о назначении наставников	Октябрь Просвирнова И.В, зам.дир по УР
Формирование пар/групп	Встреча наставников и наставляемых	База данных по сформированным парам/группам. Приказ о формировании пар/наставнических групп. Составление плана деятельности/индивидуального маршрута наставляемого	Октябрь, Просвирнова И.В, зам.дир по УР педагоги- наставники
Основной	Обучение наставников.. Встреча-планирование совместной деятельности. Составление ИОМ . Реализация плана совместной деятельности. Итоговая встреча	Мониторинг результативности реализации программы	Октябрь- апрель Учителя- наставники, Просвирнова И.В зам.дир по УР

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки реализации ответственный
Заключительный	Подведение результатов работы каждой пары. Размещение итогов реализации программы на сайте организации. Награждение участников программы на итоговом мероприятии. Представление эффективных практик по наставничеству (передача опыта)	Приказ о проведении итогового мероприятия программы. Банк методических материалов. Участие в конкурсах и фестивалях по наставничеству.	май Просвирнова И.В замдир по УР.

Примерный план работы наставника с молодым специалистом

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
▪ Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Анкетирование по видам затруднений педагога ▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; ▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); ▪ Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению журнала и тетрадей;	август-сентябрь

▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника . Самоанализ урока наставником; ▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; ▪ Практикум по темам "Разработка поурочных планов" ▪ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Октябрь
▪ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; ▪ Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; ▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; ▪ Занятие: Современный урок и его организация; ▪ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	ноябрь
▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ▪ Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических	декабрь

ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;	
Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;	
- Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; - Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;	январь
- Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам. - Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; - Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; - Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; - Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";	февраль
- Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); - Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;	март
- Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); - Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	апрель
- Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; - Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май

1.	Ф.И.О.	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы
		Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем- наставником Взаимоотношения с администрацией школы
		Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
		Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко

7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста

приложение 2

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе молодежных разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			
	Учитель-наставник		

	Зам. директора по УР		
	С заключением ознакомлен	(Ф.И.О молодого специалист а)	
	«_____» _____ 20 г.		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о развитии потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	☐ ☐ ☐
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая	☐ ☐ ☐

Оценка уровня потенциала

Высокий	☐
Выше среднего	☐
Средний*	☐
Ниже среднего*	☐
Низкий*	☐

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	☐
Единовременное премирование	☐
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	☐
Планирование карьеры*	☐
Включение в кадровый резерв*	☐

Учитель-наставник:

Зам. директора по МР:

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого
специалиста)

«_____» _____ 20 г.

Рекомендации	
Стажировка	☐
Единовременное премирование	☐
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	☐
Планирование карьеры*	☐
Включение в кадровый резерв*	☐

Учитель-наставник:

Зам. директора по МР:

С заключением ознакомлен

«_____» _____ 20 г.

(Ф.И.О молодого
специалиста)