Муниципальное общеобразовательное учреждение
Бурашевская средняя общеобразовательная школа

ПРИНЯТО решением педагогического совета Протокол от 31.08.2026г. №1	УТВЕРЖДЕНО приказом по ОУ от 31.08.2026г. №7 Директор школы: Ю.В. Захарнёва

Программа наставничества
«Учитель - учитель»
на 2026-2027 учебный год

Автор программы:
Кудряшова И.Г. учитель

Бурашево, 2026 г

Пояснительная записка

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

1.2. Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты Российской Федерации

• Конституция Российской Федерации.

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

• Гражданский кодекс Российской Федерации.

• Трудовой кодекс Российской Федерации.

• Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении 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».

Нормативные правовые акты МОУ «Бурашевская СОШ»

1. Устав МОУ «Бурашевская СОШ»
2. Программа развития МОУ «Бурашевская СОШ»
3. Программа целевой модели наставничества в МОУ «Бурашевская СОШ»

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МОУ «Бурашевская СОШ»: рассчитана на 1 год.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

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

Содержание программы

2.1. Информационная справка о педагоге

ФИО	Копылова Мария Михайловна
Муниципальное образование	Калининский мо
Образовательная организация	МОУ «Бурашевская СОШ»
Занимаемая должность	учитель
Образование	Высшее
Дата прохождения курсов повышения квалификации	-
Педагогический стаж	отсутствует
Форма диагностики дефицитов	Тестирование

2.2 Основные участники программы и их функции

<table>
<tr><th colspan="2">Наставник</th><th colspan="2">Наставляемый</th></tr>
<tr><td colspan="2">Кто может быть.</td><td>Молодой специалист</td><td>Педагог</td></tr>
<tr><td colspan="2">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="4">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="3">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания,</td></tr>
<tr><td>Наставник - консультант</td><td>Наставник - предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для</td><td>Опытный педагог одного и того же</td></tr>
</table>

реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		хронической усталости.

Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	**Цель**
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

2.3 Механизм управления программой

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 наставляемому:

- 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: 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.

2.4 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 получат 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 наставляемым классах;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу современныеформы и методы воспитания подрастающего поколения.

2.5 Дорожная карта на 2026-2027 учебный год

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

№	Форма взаимодействия	Задание	Планируемый результат	Сроки
1	Самоанализ	Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого педагога	Конец августа
2	Беседа "Расскажи о себе".	Провести беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		Конец августа -1 неделя сентября
3	Методическая консультация. (работа в паре)	Изучить ФГОС ООО, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии обновлённым ФГОС Сценарий урока по ФГОС	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам. Работа с «Конструктором рабочих программ», электронным журналом. Составление планов-конспектов уроков	Конец сентября
4	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока.	Заполнение карт эффективности урока молодым специалистом	Конец сентября
5	Мастер-класс	Самоанализ урока наставником	Составление чек-листа по данной теме	Октябрь
6	Посещение уроков	Освоить успешный опыт	Заполнение карт	Октябрь

	молодого специалиста учителем - наставником.	учебно-методической работы молодого педагога	эффективности урока учителем наставником	
7	Практикум	Составление технологической карты урока	Составление технологической карты открытого урока	Октябрь
8	Самообразование «Прочитай-осознай- примени»	Использование инновационных технологий как средство активизации учебной деятельности школьников.	Применение одной из выбранных технологий на своих уроках.	Ноябрь
9	Час общения. Обмен мнениями	Факторы, которые влияют на качество преподавания.	Обсуждение выбранных молодым учителем методов и приемов для открытого урока.	Ноябрь
10	Интенсив. Ежедневные методические консультации.	Методические требования к современному уроку.	Подготовка к выступлению на метод.заседании	Декабрь
11	Самообразование Обмен мнениями. Кейс	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении читательской грамотности обучающихся	Реализовать план мероприятий недели читательской грамотности	Декабрь
12	Самообразование «Прочитай-осознай- примени»	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету.	Выбор тем для участия в городском конкурсе творческих проектов, разработка шаблона оформления проектной работы.	Январь
13	Совместное решение кейсов	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях.	Январь
14	Анкетирование.	Профессиональные затруднения. Степень	Мониторинг профессионального	Февраль

		комфортности нахождения в коллективе; Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;	роста молодого специалиста.	
15	Самообразование «Прочитай-осознай- примени»	Изучение типологии неуспевающих учащихся	Выявление потенциально неуспевающих детей в классе	Февраль
16	Консультация психолога и социального педагога.	Дети группы риска и их психологические особенности	Узнать психологические особенности детей группы риска.	Март
17	Собеседование	Подготовить выступление		Март
18	Самообразование «Прочитай-осознай- примени»	Формирующее оценивание. Изучение опыта работы.	Работа по чек-листу.	Апрель
19	Практикум	Разработка дидактических и контрольно-измерительных материалов	Составление банка заданий	Апрель
20	Практикум	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Разработка чек-листа.	Май
21	Самообразование «Прочитай-осознай- примени»	Повышение качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения школьников. Изучение опыта работы.	Работапо чек-листу. Применение выбранной технологии на своих уроках.	Май
22	Самообразование «Прочитай-осознай- примени»	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета	Составление плана самообразования на следующий учебный год	Июнь
23	Час общения «Плюсы и минусы совместной работы»	Завершение работы по программе наставничества.		Июнь

Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

3. Планируемые результаты реализации ИОМ

Начало работы по реализации ИОМ - «20» августа 2026 г.

Завершение работы по реализации ИОМ - «10» июня 2027 г.

Методист _____ ____ / _____ /

Педагогический работник _____ / _____ /