

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №15 города Кузнецка**

**ПРОГРАММА методического сопровождения  
\молодых педагогов учреждения**

**«НАСТАВНИК»**

**2025-2026 уч. год**

**Кузнецк- 2025г**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Содержание	Страница
1	Паспорт проекта	3
2	Пояснительная записка	6
3	Содержание деятельности наставничества «педагог- педагог»	8
4	Ожидаемые результаты проекта	11
5	Организация контроля и оценки качества	12
6	Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества	12
<b>Приложение</b>		
1	Индивидуальный план развития молодого педагога под руководством наставника	14

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование Программы</b>	Программа методического сопровождения молодых педагогов в учреждении дополнительного образования «Наставник»
<b>Образовательное учреждение</b>	Муниципальное
<b>Адрес образовательного учреждения</b>	442537 Пензенская область, город Кузнецк, ул. Осипенко, д.59А.
<b>Распорядительные акты учреждения по наставничеству</b>	<p>Организация работы по наставничеству в учреждении предполагает наличие документов и распорядительных актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Программа методического сопровождения молодых педагогов в учреждении «Наставник».</li> <li>• План реализации программы «Наставничество» на 2025-2026 уч. год.</li> <li>• Положение о наставничестве молодых педагогов;</li> <li>• Приказ директора о наставничестве молодых педагогов в учреждении.</li> </ul>
<b>Цели Программы</b>	<p>Цели программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Максимально полное раскрытие профессиональных качеств личности молодых педагогов, для успешной их адаптации и личной профессиональной самореализации в условиях учреждения дополнительного образования.</li> </ol>

	2. Формирование эффективной поддержки молодого педагога для закрепления его на рабочем месте.
<b>Задачи Программы</b>	<p>1. Систематизировать методическую работу педагогов-наставников в учреждении дополнительного образования.</p> <p>2. Создать психологически комфортную среду в учреждении для развития и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.</p> <p>3. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в учреждении.</p> <p>4. Развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса.</p> <p>5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности.</p> <p>6. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности.</p>
<b>Участники Программы</b>	<p>1. Молодые педагоги.</p> <p>2. Педагоги-наставники.</p> <p>3. Педагоги, имеющие большой перерыв в работе</p>
<b>Сроки реализации Программы</b>	учебный год
<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	<p>1. Внедрена модель наставничества (педагог-педагог) на уровне образовательного учреждения.</p> <p>2. Создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом.</p> <p>3. Повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов.</p> <p>4. Закрепление молодых педагогических работников в учреждении дополнительного образования</p>
<b>Показатели эффективности реализации Программы</b>	1. Стабилен состав специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в учреждении.
<b>Термины и определения</b>	<b>Программа «Наставник»</b> – комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и

	<p>наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.</p> <p><b>Наставник</b> – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Наставник назначается из числа опытных педагогических работников и отвечает следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-имеет опыт работы в должности не менее 5-и лет,</li> <li>-имеет высокие положительные результаты работы;</li> <li>-пользуется авторитетом в коллективе;</li> <li>-способен оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;</li> <li>-умет формулировать, ставить цели и задачи, планировать работу, организовать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.</li> </ul> <p><b>Наставляемый</b> – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p> <p><b>Наставничество</b> – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.</p> <p><b>Форма наставничества</b> – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.</p>
--	--

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В настоящее время тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России, наставничество выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов, его профессиональное становление.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество является эффективным способом решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, молодого специалиста, опытного педагога, управленца). Именно благодаря наставничеству многие рабочие ситуации находят правильные решения, появляется уверенность в своих способностях, оттачиваются профессиональные компетенции, формируются новые социальные связи.

Программа «Наставник» МБОУ СОШ №15 города Кузнецка представляет собой комплекс мероприятий, направленных на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемых педагогов, необходимых для их успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной поддержки молодых специалистов.

Участниками программы являются молодые специалисты, педагоги-наставники, педагоги, имеющие большой перерыв в работе. Для решения возникающих проблем необходимо консолидировать усилия всех ее участников. Реализация проекта по наставничеству позволяет получать опыт, знания, сформировать навыки, профессиональные компетенции в вопросах обучения и воспитания подрастающего поколения.

Содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым педагогам в период адаптации:

- в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;
- в совершенствовании педагогического мастерства;
- в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога;
- в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся.

### **Цели программы:**

1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной адаптации и личной профессиональной самореализации в условиях учреждения дополнительного образования.

2. Формирование эффективной поддержки молодого специалиста для закрепления его на месте работы.

**Задачи программы:**

- 1 Систематизировать методическую работу педагогов-наставников в учреждении.
2. Создать психологически комфортную среду в учреждении для развития и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.
3. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в учреждении.
4. Сформировать интерес к методике построения и организации образовательного процесса.
5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности.
6. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности.

Практика наставничества в МБОУ СОШ №15 города Кузнецка реализуется по форме сотрудничества «педагог - педагог».

**Механизм управления программы «Наставник»** осуществляется на основании планирования, организации, мотивации, координации, анализа и контроля.

*Планирование:* цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

*Организация:* отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

*Мотивация:* разработка методов вознаграждения наставников.

*Координация:* составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

*Анализ и контроль:* мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

**Поиск и отбор наставляемых проводится:**

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения;
- на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

**Наставнические пары формируются** на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника. Формирование наставнических пар осуществляет заместитель директора. Наставнические пары могут меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей.

## СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

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

### Форма наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой педагог	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества.</li> </ul>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 5 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учащимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте работы школы, традициях коллектива, особенностях</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		преподавания и т.п. Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т.п).
Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).		

#### План работы по программе «Наставник»

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Закрепление педагогов-наставников и начинающих педагогов приказом директора	сентябрь	Зам директора по УВР
2	Планирование и организация работы молодого педагога по предмету, документация (ДОП, КУГ, расписание занятий, журнал)	сентябрь	Зам директора по УВР Педагоги-наставники
3	Составление плана работы наставника с наставляемым. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года	сентябрь	Педагоги-наставники
4	Посещение и анализ занятий начинающего педагога педагогами - наставниками	октябрь	Педагоги-наставники

5	Оказание консультативной помощи по организации и проведению учебных занятий	октябрь	Педагоги-наставники
6	Организация взаимопосещения занятий начинающих педагогов. Анализ занятий	ноябрь	Зам директора по УВР, педагоги-наставники
7	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	декабрь	Педагоги-наставники
8	Оказание помощи по обеспечению учебного процесса методическими материалами	январь	Педагоги-наставники
9	Подготовка методических продуктов к участию конкурсе	февраль	Педагоги-наставники
10	Посещение и анализ занятий начинающих педагогов педагогами - наставниками	март	Педагоги-наставники
11	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	апрель	Педагог-наставники
12	Анализ работы наставнических пар · Перспективы.	май	Зам директора по УВР

#### **Этапы реализации наставничества «педагог-педагог»**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ**

В результате внедрения и реализации проекта «Наставник» будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества.
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов.
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников.
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов.
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.
6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества в образовательном учреждении.
8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества.
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
10. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА**

В качестве текущего контроля вопрос о реализации проекта рассматривается на методическом совещании, а также по плану внутренней системы оценки качества.

При внедрении и реализации модели наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников;
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых,
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

## **УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Для успешной реализации системы наставничества в образовательном учреждении создаются определенные условия:

**Кадровые условия наставничества** включают:

- директора, определяющего приоритетные направления развития образования;
- куратора реализации программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- наставляемые.

**Материально-технические условия и ресурсы** включают:

- учебные кабинеты для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. официальный сайт учреждения, электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет;
- оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
- другие материально-технические ресурсы.

**Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:**

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации проекта «Наставник»;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно аналитическую деятельность непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «педагог-педагог»**

Ф.И.О. и должность наставляемого (ых) сотрудника (ов)

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Поставленные задачи	Срок	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
2	Определить тему по самообразованию, обеспечить содержательное наполнение темы.		Определена тема по самообразованию, проводится работа по теме «_____»	
3	Познакомиться с нормативно-правовыми документами, локальными актами учреждения, регламентирующими наставническую деятельность в учреждении.		Ознакомлены с Программой развития, Программой воспитания, функциональными обязанностями, Кодексом этики и служебного поведения сотрудника в ОУ, Профессиональным стандартом, Концепцией развития дополнительного образования до 2030 года	
4	Изучить сайт ОУ, правила размещения информации и наполнение личной странички		Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации на сайте учреждения	
5	Познакомить с документацией педагога дополнительного образования (ДОП, КУГ, план воспитательной работы, индивидуальный план по саморазвитию, журнал кружковой работы и др.)		Знают перечень документов педагога доп. образования, грамотно используют в своей профессиональной деятельности	

6	Изучить методику построения и организации учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по ДОП «_____»	
7	Освоить составление технологической карты занятий, конспекта)		Составлены технологические карты и конспекты тем по ДОП «_____»	
8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа и самоанализа образовательного процесса	
9	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся школьного возраста	
10	Изучить успешный опыт организации работы с родителями		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )	
11	Участвовать в мероприятиях муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов		Участие молодых специалистов в региональных мероприятиях «Молодые педагоги»	
12	Участвовать в работе «Школы молодого педагога» ДЮЦ «Синяя птица»		Участие молодого специалиста в работе Школы	
13	Подготовить методический материал		Подготовлена публикация, статья «...»	

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Опубликовано

Наш канал Завуч\_Директор\_Советник

[https://t.me/zam\\_dir](https://t.me/zam_dir)

Сообщество в ВК [https://vk.com/deputy\\_director](https://vk.com/deputy_director)