

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа №39» городского округа Самара

ПРИНЯТО  
на заседании Педагогического совета  
протокол № 1  
от «28» августа 2025г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МБОУ Школа №39 г.о. Самара  
\_\_\_\_\_ Н.А.Маслянкин

Приказ № 116-о  
от 28 августа 2025 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ВНОВЬ ПРИБЫВШЕГО ПЕДАГОГА  
В МБОУ «ШКОЛА № 39» Г.О. САМАРА**

Самара, 2025

## **Содержание программы**

### **I. Пояснительная записка**

Актуальность разработки программы наставничества  
Взаимосвязь с другими документами организации  
Цель и задачи программы наставничества  
Срок реализации программы  
Применяемые формы наставничества и технологии

### **II. Содержание программы**

Основные участники программы и их функции  
Механизм управления программой наставничества

### **III. Оценка результатов программы и ее эффективности**

Организация контроля и оценки  
Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

### **IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год**

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Поддержка вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе, учитывая особенности образовательного учреждения, ее контингент.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: основными образовательными программами, адаптированными основными образовательными программами, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

### **Задачи:**

- 1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план методических объединений составляется на год, в котором назначаются наставники для новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.12.2025 г., срок окончания 30.08.2026 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025/2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

#### **Наставляемая:**

1) **Лайкова Бакытгуль Махамбетовна**, учитель с опытом работы от 3 до 5 лет, являющаяся вновь прибывшим специалистом, учителем-предметников, имеющая мало опыта в работе с детьми с ОВЗ, инвалидностью, а также детьми-мигрантами.

#### **Наставник для вновь прибывшего специалиста:**

Куратор программы Мусатова Анна Александровна, заместитель директора по УВР.

### **2.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** тьюторство и(или) классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и 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 минимум 1 года.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**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 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 вновь прибывшим 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 индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ личным примером развивать положительные качества 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 специалиста, результатах его труда;
- ✓ подводить итоги профессиональной адаптации специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

**Требования к вновь прибывшему учителю:**

- ✓ 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 с молодыми и новыми специалистами:** 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.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

**Текущий контроль и итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025/2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

#### **Ожидаемые результаты.**

- ✓ успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

#### **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;
- ✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик прибывшего специалиста.
- ✓ развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

## План работы

| Месяц   | Планируемые мероприятия   |
|---------|---|
| декабрь | <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Беседа:</b> Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li> <li><b>Инструктаж:</b> Нормативно – правовая база школы (ФГОС, примерные программы, рабочие программы, локальные акты, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы.</li> </ol>  |
| декабрь | <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Практическое занятие:</b> Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала)</li> <li>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником.</li> <li>Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> <li>Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</li> <li><b>Практикум</b> по темам: "Разработка конспектов уроков и поурочных планов"</li> </ol> |
| январь  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока.</li> <li><b>Практические занятия:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Работа с школьной документацией;</li> <li>Современный урок и его организация;</li> <li>Разработка олимпиадных заданий. Методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul> </li> <li>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока.</li> <li>Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</li> </ol>  |
| Февраль | <ol style="list-style-type: none"> <li>Изучение положений о системе оценки и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся.</li> <li>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока.</li> <li>Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</li> </ol>   |
| Март    | <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Беседа:</b> Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности</li> <li><b>Тренинг:</b> Учуь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</li> </ol>   |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <ul style="list-style-type: none"> <li>3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока.</li> <li>4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</li> </ul>   |
| <b>Апрель</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся»</li> <li>2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока.</li> <li>3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</li> <li>4. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания»</li> </ul>   |
| <b>Май</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий опытных учителей школы.</li> <li>2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока.</li> <li>3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.</li> </ul>  |
| <b>Май</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Комплексный анализ деятельности молодых специалистов:</b> подготовка к аудиту документов учителя-предметника и классного руководителя.</li> <li>2. Подготовка к методическому дню: разработка конспекта открытого урока.</li> <li>3. <b>Дискуссия:</b> 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);</li> <li>4. <b>Беседа:</b> Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала</li> </ul> |
| <b>Июнь</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ и самоанализ урока, итоги</li> <li>2. <b>Беседа:</b> «Содержание формы и методы работы педагога с родителями»</li> </ul>   |
| <b>Июнь</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Анкетирование:</b> Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;</li> <li>2. <b>Анкетирование:</b> Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;</li> <li>3. <b>Анализ</b> процесса адаптации вновь прибывшего специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</li> </ul>  |

### Дневник наставника

| №<br>п/п | Дата | Тема обсуждения  | Подпись   |                    |
|----------|------|--|-----------|--------------------|
|          |      |  | Наставник | Молодой специалист |
| 1        |      | Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;<br>- Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов индивидуально-групповых, факультативных и кружковых занятий  |           |                    |
| 2        |      | - Выбор темы по самообразованию;<br>- Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;<br>- Участие в оформлении учебного кабинета;<br>- Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся.<br>Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»                 |           |                    |
| 3        |      | - Участие в заседании методического объединения;<br>- Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.<br>- Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета<br>- Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию |           |                    |
| 4        |      | - Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися<br>- Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету<br>- Анализ работы за первое полугодие   |           |                    |
| 5        |      | - Участие в заседании методического объединения<br>- Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»   |           |                    |
| 6        |      | - Общие положения портфолио ученика<br>- Структура содержания и порядок ведения портфолио<br>- Оценивание материалов портфолио   |           |                    |
| 7        |      | - Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)<br>- Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися   |           |                    |
| 8        |      | - Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»<br>- Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)   |           |                    |
| 9        |      | - Отчет молодого специалиста о проделанной   |           |                    |



|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
|    |  | <p>работе</p> <p>- Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год</p>  |  |  |
| 10 |  | <p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп</p> |  |  |