

РАССМОТРЕНО
На заседании МО
Протокол № 1

« 31 » 08 2026 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по
УВР

В. П. Мад
Протокол № 1
« 31 » 08 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ НШ №2

И. С. Макарова
Введено в действие приказом
№ 74 « 08 » 09 2026 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В МОУ НШ №2
ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
НА 2026-2027 уч.год**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Пояснительная записка
 - 1.1. Актуальность разработки программы наставничества
 - 1.2. Нормативно-правовая основа внедрения системы наставничества
 - 1.3. Цель и задачи программы наставничества
 - 1.4. Срок реализации программы
 - 1.5. Применяемые формы наставничества
2. Содержание программы
 - 2.1. Основные участники программы наставничества
 - 2.2. Механизм управления программой наставничества
3. Оценка результатов программы и ее эффективности
 - 3.1. Показатели и критерии оценки эффективности программы наставничества

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

В 2026–2027 учебном году в МОУ НШ №2 продолжается работа по внедрению системы наставничества как одного из ключевых механизмов профессионального развития педагогических кадров. Программа наставничества «Педагог–педагог» на 2026–2027 год разработана на основе анализа результатов диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов, проведённой в июле 2026 года, а также с учётом итогов реализации программы наставничества в 2025–2026 году.

Диагностика выявила сохраняющиеся профессиональные дефициты у педагогов со стажем 2–3 лет, что подтверждает необходимость продолжения адресной поддержки. В частности, у Сницкой В.С. сохраняются затруднения в систематизации документации, разработке КИМов и тайм-менеджменте. У Дугиной Л.Е. отмечаются трудности в управлении классом, дифференцированном обучении и коммуникации с родителями.

Программа на 2026–2027 год строится на принципах преемственности, индивидуализации и практико-ориентированности, что позволяет вывести молодых педагогов на новый уровень профессионального мастерства, включая подготовку к аттестации и трансляцию собственного опыта.

1.2. Нормативно-правовая основа внедрения системы наставничества

Программа наставничества составлена с учётом следующих нормативно-правовых документов:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);
- приказа МОУ НШ №2 от 01.10.2025 № 216/7 «О закреплении наставнических групп»;
- результатов диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов (июль 2026 года).

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель работы:

Создание организационно-методических условий для дальнейшего профессионального развития молодых специалистов, преодоление выявленных профессиональных дефицитов и подготовка к аттестации на квалификационную категорию.

Задачи:

- Оказание адресной методической помощи в преодолении индивидуальных профессиональных затруднений;
- Содействие в освоении и внедрении современных образовательных технологий (уровневая дифференциация, ИКТ, проектная деятельность);
- Формирование устойчивых навыков ведения школьной документации и портфолио;
- Развитие компетенций в области управления классом и коммуникации с родителями;
- Подготовка молодых педагогов к аттестации и участию в профессиональных конкурсах;
- Стимулирование самообразования и трансляции педагогического опыта.

1.4. Срок реализации программы

Программа наставничества «Педагог–педагог» реализуется в течение 2026–2027 учебного года (сентябрь 2026 – май 2027 года). Данный срок позволяет закрепить полученные в предыдущий период навыки и выйти на новый уровень профессионального развития.

1.5. Применяемые формы наставничества

В 2026–2027 учебном году в МОУ НШ №2 реализуются следующие формы наставничества:

- **Учитель–учитель** – классическая форма наставничества, предполагающая индивидуальное сопровождение молодого педагога опытным наставником;
- **Взаимное наставничество** – форма, при которой педагоги одного уровня обмениваются опытом и совместно решают профессиональные задачи.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Содержание деятельности в рамках программы включает:

- Диагностику профессиональных затруднений молодых специалистов (входная, промежуточная, итоговая);
- Посещение и анализ уроков, внеурочных занятий и воспитательных мероприятий;
- Совместное планирование и анализ учебной и воспитательной деятельности;
- Ознакомление с формами активизации познавательной деятельности обучающихся;
- Демонстрацию успешных педагогических практик (мастер-классы, открытые уроки);
- Организацию мониторинга эффективности деятельности молодых педагогов;
- Подготовку к аттестации и участию в профессиональных конкурсах.

2.1. Основные участники программы наставничества

Ответственность за реализацию программы наставничества в образовательной организации берут на себя:

Категория участников	Ответственность
Администрация школы	Организационное и нормативно-правовое обеспечение, контроль реализации программы, анализ эффективности
Наставник	Непосредственное сопровождение молодых педагогов, проведение консультаций, анализ уроков, помощь в подготовке к аттестации
Молодые специалисты (наставляемые)	Активное участие в мероприятиях программы, выполнение индивидуальных маршрутов, самообразование, реализация полученных рекомендаций

2.2. Механизм управления программой наставничества

Основное взаимодействие между участниками строится по схеме «опытный педагог – молодой специалист» и «методист – педагог». Взаимодействие осуществляется через:

- индивидуальные и групповые консультации;
- посещение и анализ уроков;
- совместное планирование;
- мастер-классы и открытые уроки;
- работу над индивидуальными темами самообразования;
- подготовку к аттестации и профессиональным конкурсам.

Основные принципы работы с молодыми специалистами:

- **Обязательность** – проведение работы с каждым специалистом вне зависимости от стажа и уровня подготовки;
- **Индивидуальность** – выбор форм и видов работы в соответствии с выявленными дефицитами и уровнем профессионального развития;
- **Эффективность** – обязательная периодическая оценка результатов и корректировка планов работы;
- **Преемственность** – продолжение работы, начатой в предыдущий период, с углублением и расширением содержания.

Требования, предъявляемые к наставнику:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов;

Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом результатов диагностики;

Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к работе, коллективу, учащимся и родителям;

Знакомить молодого специалиста с нормативной документацией школы;

Проводить обучение, консультации, практические занятия;

Контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий;

Давать конкретные задания с определёнными сроками выполнения;

Оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами;

Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста;

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью молодого специалиста;

Периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации и профессионального роста молодого специалиста;

Подводить итоги работы, вносить предложения по дальнейшему развитию молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

Изучать нормативные документы, определяющие служебную деятельность;

Выполнять план профессионального развития в установленные сроки;

Постоянно работать над повышением профессионального мастерства;

Учиться у наставника передовым методам и формам работы;

Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ожидаемые результаты:

- Преодоление выявленных профессиональных дефицитов;
- Овладение современными методиками преподавания;
- Совершенствование навыков организации учебно-воспитательного процесса;
- Развитие индивидуального педагогического стиля;
- Улучшение качества преподавания и успеваемости учащихся;
- Успешное прохождение аттестации на квалификационную категорию;
- Участие в профессиональных конкурсах (в том числе «Педагогический дебют»);
- Трансляция педагогического опыта (выступления на МО, публикации).

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности программы наставничества

Индикативные показатели:

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- Умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- Умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности;
- Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- Становление и развитие профессиональных компетенций у наставляемых;
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Документация наставника:

План работы на год;

Журнал учёта работы;

Протоколы консультаций;

Аналитические материалы;

Отчёты о результатах работы;

Индивидуальные маршруты профессионального развития наставляемых.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере (2 б.)	Частично (1 б.)	Не проявляется (0 б.)
Оценка Программы наставничества в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе наставничества			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание			

Критерии	Показатели	Проявление		
	им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворённости партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО				

Шкала оценки:

- **15–18 баллов** – оптимальный уровень (программа реализована полностью, цели достигнуты);
- **9–14 баллов** – допустимый уровень (программа реализована частично, требуется корректировка);
- **0–8 баллов** – недопустимый уровень (программа требует пересмотра и усиления мер)

С программой ознакомлены:

_____ / Сницкая В.С. /

_____ / Дугина Л.Е. /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / (заместитель директора по УВР) /

Дата: _____