

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования Ставропольского края

администрация Апанасенковского муниципального округа

МКОУ СОШ № 3 с. Дивное

РАССМОТРЕНО

Руководитель ШМО
учителей математики и
информатики

Сиденко Н.Н.
Пр № 1 от «26» августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по
УВР

Ганнова О.Н.
Пр № 1 от «29» августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ СОШ № 3
с. Дивное

Никитин В.Д.
Пр № 2-од от «1» сентября 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧ.ГОД

Составитель: учитель математики и информатики
Сиденко Н.Н.

Дивное 2025

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

• Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

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.

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 молодого специалиста и 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 молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

• Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ СОШ №3 с. Дивное и в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в

том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации. Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога, электронным журналом и журналом по технике безопасности и 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 молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- Адаптировать молодых и 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 наставляемого педагога 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 школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через сформированный отчет.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

•Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, 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 1.09.2025 г., срок окончания 1.09 2026.

• Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) 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. Применяемые в программе **элементы технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство. Наставляемый будет работать с наставником по ситуации, консультации между ними будут проходить постоянно, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, 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 молодой специалист сам поможет опытному педагогу в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Куковский Данила Дмитриевич

Молодой специалист, выпускник СГПИ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

• **Наставник для вновь прибывшего специалиста:**

Сиденко Наталья Николаевна – учитель математики и информатики высшей квалификационной категории, стаж – 32 года.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые учителя, перенимают у наставника опыт, от которых начинается старт их карьерного роста. Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции или относятся к двум типам наставников:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», 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 3 лет.

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 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 молодому специалисту:

- 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 уроков, анкетирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов. Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставник – участник программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является зам.директора по УВР Ганнова О.Н.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет руководитель РМО учителей математики и информатики Ковтунова С.М. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**. **Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставникам отчёта по форме, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре. **Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получают 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 классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Отчётная форма по итогам 2025-2026 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам года
- 3) Общие сведения по итогам года
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень молодого специалиста с учетом её потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать её к участию в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о наставнике	о наставляемом
Фамилия, имя, отчество	Сиденко Наталья Николаевна	Куковский Данила Дмитриевич
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	Ставропольский государственный педагогический институт, 1993 г	Ставропольский государственный педагогический институт, 2025 г
Педагогический стаж	32	
Место работы	МКОУ СОШ № 3	МКОУ СОШ № 3
Должность	учитель	учитель
Предмет	Математика. информатика	информатика
Учебная нагрузка	30	22
Класс	5б, 5в, 8а, 8б, 10а, 11а, 11б	5а, 5б, 5в, 6а, 6б, 7а, 7б, 7в, 8а, 8б, 8в, 9а, 9б
Классное руководство	нет	нет
Квалификационная категория	высшая	нет

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков наставляемого, оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы.
Задачи:	- Оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. - Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого. - Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	- Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. - Посещение уроков наставляемого специалиста и наставника. - Планирование и анализ деятельности. - Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. - Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). - Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемого учителя. - Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. - Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:	1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. 2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. 5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.
----------------------------------	---

**План работы педагога-наставника Сиденко Н.Н.
с молодым специалистом Куковским Д.Д. на 2025-2026 уч.год**

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
сентябрь			
1.Изучение ФГОС ООО и СОО 2.Оказание помощи в разработке рабочих программ по предметам, программ кружковой работы, внеурочной деятельности, программ для работы с одаренными детьми, программ для работы с детьми с ОВЗ, 3. оказание помощи в составлении календарно- тематического планирования. 4.Оказание помощи в разработке поурочных планов. 5.Проведение практикума «Цель урока и его конечный результат». 6.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	1.Изучение плана воспитательной работы школы. 2.Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников среднего и старшего звена. 3. Анкетирование молодого специалиста	1.Изучение нормативно-правовой базы школы. 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классные журналы, журналы инструктажей по технике безопасности, ученические тетради, дневники). 3. Правила заполнения электронного журнала.	Контроль качества составления поурочных планов.
октябрь			
1.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи. 2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 3.Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности. 4. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. Самоанализ урока наставником;	Занятие «Методика проведения внеклассного мероприятия».	1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности. 2. Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».	Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.
ноябрь			
1.Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и	Практикум «Совместная разработка внеклассного мероприятия».	Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению	Контроль качества составления поурочных планов,

проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. 3. Практикум по теме "Развитие УУД учащихся".		дневников и тетрадей»	посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.
декабрь			
1. Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности». 2. Практикум «Формы и методы работы на уроке». 3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. 4. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. Самоанализ урока наставником;	Анализ педагогических ситуаций.	Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
январь			
1. Анализ итоговых контрольных работ. 2. Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися». 3. Практикум "Развитие УУД учащихся". 4. Выступление молодого специалиста на МО.	Предупреждение педагогической запущенности учащихся.	Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС.	Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.
февраль			
1. Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда». 2. Занятие «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). 3. Занятие «Система подготовки учащихся к итоговой аттестации».	Индивидуальные беседы с родителями.	Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
март			
1. Оформление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда». 3. Занятие «Система подготовки	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё», «Анализ различных стилей	Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению тетрадей».	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.

учащихся к итоговой аттестации» 4. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. Самоанализ урока наставником;	педагогического общения».		
апрель			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам. 2. Подготовка к годовым контрольным работам.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Май			
1. Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. 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.	Отчёт о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы).

Отчет о сотрудничестве с молодым специалистом

№ п/п	Содержание работы	Месяц	Ответственные	Подписи молодого специалиста и наставника с датой проведения мероприятия	Рекомендации
1.	Час общения «Расскажи о себе»	в конце августа	Сиденко Н.Н.		Провести анкетирование молодого специалиста
2.	Рассмотрение рабочей программы молодого специалиста по предмету	в начале сентября	Сиденко Н.Н.		Изучение ФРП по информатике
3.	Консультация "Современный урок: структура и конструирование." Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа".	в начале октября	Сиденко Н.Н.		При планировании урока всегда ставить 3 задачи: 1) образовательные 2) развивающие 3) воспитательные Научиться выявлять при анализе урока следующее: 1) Что удалось на уроке? 2) Что не удалось?
4.	Посещение уроков молодого специалиста с последующим анализом	в течение всего учебного года по мере возможности	Сиденко Н.Н.		

5.	Помощь молодому специалисту в подготовке учащихся к школьной олимпиаде	сентябрь-октябрь	Сиденко Н.Н.		Тренировать учащихся в выполнении тестовых заданий
6.	Посещение молодым специалистом уроков учителя- наставника	в течение всего учебного года по мере возможности	Сиденко Н.Н.		Применять понравившиеся на уроке наставника формы и методы обучения в своей практике
7.	Помощь в подготовке мероприятий к Неделе математики и информатики	ноябрь-январь	Сиденко Н.Н.		
8.	Помощь молодому специалисту при составлении портфолио	март	Сиденко Н.Н.		В течение всего учебного года накопить материал Работы с учащимися, фотографии, видеозаписи, электронные отчёты, письменный анализ проведённых уроков)
9.	Круглый стол «Роль наставника в становлении молодого специалиста»	апрель	Сиденко Н.Н.		

10.	Подведение итогов работы наставника с молодым специалистом Методическая выставка достижений молодого учителя	май	Сиденко Н.Н.		
-----	---	-----	--------------	--	--