

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**2025 -2026 учебный год**

## Содержание программы

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>I. Пояснительная записка</b> .....                                            | 3  |
| 1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....                       | 3  |
| • Взаимосвязь с другими документами организации .....                            | 4  |
| • Цель и задачи программы наставничества .....                                   | 4  |
| • Срок реализации программы .....                                                | 5  |
| 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии .....                          | 5  |
| <b>II. Содержание программы</b> .....                                            | 7  |
| 2.1 Основные участники программы и их функции .....                              | 7  |
| 2.2 Механизм управления программой наставничества .....                          | 7  |
| <b>III. Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....                | 11 |
| 3.1 Организация контроля и оценки .....                                          | 11 |
| 3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества ..... | 11 |
| <b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.</b>  | 13 |
| <b>Приложения</b> .....                                                          | 16 |

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. 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 – 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.

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 молодым, начинающим педагогам, вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, педагогам друг от друга. 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.

### **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Гуринская СОШ» 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 региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналами, журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

### **1.3. Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «Гуринская СОШ» 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, проживающих на территории РФ.

#### **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.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе

наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

- 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.

- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт.

- Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ «Гуринская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, для опытных педагогов, а также по причине того, 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 01.09.2025 года.

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, также взаимодействие опытного педагога с другими педагогами.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, 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 молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

### **Этапы работы с молодым педагогом**

1 этап – адаптационный

2 этап - основной проектировочный

3 этап - контрольно-оценочный

#### 1-й этап – адаптационный.

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодым и прибывшим педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного ИППР; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных направлений в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации

#### 2-й этап – основной (проектировочный).

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы работы ассоциации: творческие лаборатории, деловые игры, круглые столы совместно с педагогами ассоциации, разработка и презентация моделей уроков и т.д.

#### 3-й этап – контрольно-оценочный.

Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных

обязанностей.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

**Наставляемые:**

1) **Томилина Алена Александровна.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет.

2) **Все педагоги.**

**Наставник для молодого специалиста:** Кетова Алла Михайловна.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами могут выбирать себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные учителя начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют 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.

### **Прогнозируемый результат:**

#### **для молодого специалиста:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- становление молодого учителя как учителя - профессионала.
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

#### **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня заинтересованности молодых специалистов в работе образовательного учреждения.

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение, анализ и самоанализ уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;

**Основные виды деятельности:**

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Создание молодыми специалистами банка электронных, цифровых и видеоматериалов для организации учебной деятельности.

**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.

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

- 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 молодого специалиста.



Рис. 2. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «учитель – учитель».

#### Портрет участников.

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и / или школьного сообществ. Обладает лидерскими,

Рис.1 Форма наставничества «учитель – учитель»

### III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УР, Гусельникова Т.И.

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

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также 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 также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

#### 3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

| Показатель                                                                                                                                                                                                | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i></li> </ul>                                              |                                   |                                                                          |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»                                                                                                                                        |                                   |                                                                          |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого                                                                                                         |                                   |                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i></li> </ul>                                                       |                                   |                                                                          |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству                                                                                                                                            |                                   |                                                                          |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов                                                                                                                                                             |                                   |                                                                          |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников                                                                                                                                                           |                                   |                                                                          |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий                                                                                                                                         |                                   |                                                                          |
| 2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей                                                                                                                             |                                   |                                                                          |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов                                                                                                                 |                                   |                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i></li> </ul>                                                                  |                                   |                                                                          |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества                                                                                             |                                   |                                                                          |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |                                   |                                                                          |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства                                                                                              |                                   |                                                                          |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника                                                                                                                                  |                                   |                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i></li> </ul>                                                                                |                                   |                                                                          |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях                                                           |                                   |                                                                          |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших                                                                                   |                                   |                                                                          |

|                                                                                                                                                              |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| участие в научно-практических мероприятиях по вопросах наставничества                                                                                        |  |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества                                           |  |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне. |  |  |

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

**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 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 наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | Сроки проведения | Категория (и) участников | Ответственный                   | Ожидаемый результат                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| 1     | Изучение и систематизация документов и                                     | Август           | Учителя                  | Администрация, проектная группа | Изучение распоряжения Министерства |

|   |                                                                                                  |                                     |                   |                                               |                                                                                                                                                                                                                                               |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | материалов по проблеме наставничества                                                            |                                     |                   |                                               | просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.                                                                                                                                                                                |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества                                  | Август-сентябрь                     | Учителя           | Администрация , руководители проектной группы | Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества                                                                                                                                                                    |
| 3 | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь, октябрь                   | Учителя, родители | Зам. по УР                                    | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы. |
| 4 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы                                | Октябрь                             | Учителя, ученики  | Кураторы проектной группы                     | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)                                                                                               |
| 5 | Обучение наставников                                                                             | Ноябрь                              | Учителя           | Куратор                                       | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми                                                                                                                                                                        |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым                                           | Декабрь<br>Январь<br>Февраль-апрель | Учителя, ученики  | Наставники                                    | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи                                                                                                        |

|   |                                                                               |            |                  |                          |                                                                                                                                                                                                                      |
|---|-------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                               |            |                  |                          | наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.                                                                                                                                            |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май        | Учителя, ученики | Наставники               | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки                                                                                                                                                 |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы                                     | Май - июнь |                  | Администрация , кураторы | Проведение мониторинга личной удовлетворенности и участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение                                                         | Июнь       | Учителя, ученики | Администрация , кураторы | Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы                                                                         |

## Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

| № п/п | Функция управления программой наставничества | Необходимые мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Кто реализует                                                                                 |
|-------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Планирование                                 | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Куратор программы<br>Команда программы                                                        |
|       |                                              | коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.<br>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов)                                                                                                                                                    |                                                                                               |
| 2     | Организация                                  | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.<br>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.<br>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.<br>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.<br>Разработать памятку наставника. | Куратор<br>Команда программы<br>Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители |
| 3     | Мотивация                                    | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).<br>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Куратор<br>Педагог-психолог<br>Классные руководители                                          |



|   |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                           |
|---|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 4 | Координация       | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.                                                                                                                                                                | Куратор<br>Команда программы              |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Куратор<br>Команда программы              |
|   |                   | Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.<br>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.<br>Организовать поощрение наставников.<br>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.<br>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров | Педагог-психолог<br>Классные руководители |

*(Приложение 2)*

#### **Отчётная форма по итогам четверти 2025-2026 учебного года**

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 3) Общие сведения по итогам четверти
- 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

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ  
РЕЗУЛЬТАТОВ**

| <b>№</b> | <b>Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития</b>                                                              | <b>Дата</b> | <b>Результат</b> |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------|
| 1        | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.                     | 2025/26     |                  |
| 2        | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов. | 2025/26     |                  |
| 3        | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.                                 | 2025/26     |                  |
| 4        | Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.                                                                                                 | 2025/26     |                  |
| 5        | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.                                                      | 2025/26     |                  |