

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «СОШ № 49» г. Чебоксары
Протокол № 11 от 31.08.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «СОШ №49» г. Чебоксары
_____ Г.Н.Ильин
Приказ от 31.08.2026 г. №112-О

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Наставники-молодым»
на 2026-2026 учебный год

Чебоксары -2026

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Наставники-молодым»

Поддержка молодых специалистов в современной школе— одна из ключевых задач образовательной политики. В 2025-2026 учебном году в МБОУ «СОШ № 49» г. Чебоксары работало 8 молодых педагогов имеющих стаж до 3 лет, а с 1 сентября 2026 года в коллектив пришли 2 учителя-предметника, окончивших ЧГУ им. И.Н. Ульянова, также 1 учитель математики и 1 социальный педагог из других школ города Чебоксары. Молодые специалисты: учитель русского языка и литературы, 1 учитель географии не имели практического опыта работы в школе. К каждому из них прикреплены приказом директора школы опытные учителя-наставники, имеющие большой практический опыт в деле обучения и воспитания подрастающего поколения. Формами взаимодействия между наставниками и наставляемыми выступают, в первую очередь, индивидуальные консультации, посещение открытых уроков, приглашение на свои открытые уроки, участие в семинарах, мастер-классах, обсуждении проблемных вопросов преподавания предметов, проведения мероприятий внеурочной деятельности. Также молодые учителя получают практическую помощь в рамках работы школьных методических объединений, деятельность которых направлена на организацию эффективной работы в рамках преподаваемых предметов, обсуждение и реализации требований ФГОС и ФОП.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества «Наставники-молодым»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ «СОШ № 49» г. Чебоксары от 31.08.2026 г №112-О
Нормативно- правовая база	➤ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред.от 08.08.2024 г.). ➤ «Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями ➤ Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550 (с изменениями и дополнениями) ➤ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». ➤ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации в учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя в соответствии с реализацией требований ФГОС и ФОП
Задачи	➤ Обеспечить успешную социализацию в школе вновь прибывших молодых специалистов; ➤ Создать комфортную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком профессиональную уровне между педагогами-наставниками и молодыми специалистами; ➤ Организовать эффективную методическую работу с наставляемыми в условиях реализации ФГОС и ФОП; ➤ Мобилизовать внутренние ресурсы педагогов, нацеленные на результат успешности в профессиональной деятельности; ➤ Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в

	школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Сроки реализации программы	2026-2027 учебный год
Ожидаемые результаты	➤ Создание эффективной системы наставничества, направленной на быструю адаптацию, социализацию вновь прибывших педагогов в школьный коллектив; ➤ Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами; формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; ➤ Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; ➤ Рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников, классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми педагогами
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей Закрепление молодых педагогов в профессии

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми (до 3 лет) и вновь прибывшими педагогами. А также быстрее адаптироваться вновь принятым педагогам в учебно- воспитательный процесс.

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в школе выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

Основной подход в оказании помощи участникам программы – партнерские отношения, постоянный обмен опытом, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Объектом программы наставничества выступает процесс передачи опыта учительской деятельности в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами и реализации федеральных образовательных программ на уровне начального, основного и среднего общего образования.

Субъектами программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по учебной, воспитательной работе, педагоги-психологи, социальные педагоги, руководители методических объединений учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей: - «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический, неоднократно апробированный вариант поддержки для приобретения молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по

конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями проведения внеурочных мероприятий, оформления документации и т.д.

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 подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми. Применяемые и в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество,

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков», «не знаю, как выстроить отношения с родителями учеников»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

Цель программы наставничества:

Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации в учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя в соответствии с реализацией требований ФГОС и ФОП

Задачи:

- Создать комфортную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком профессиональном уровне между педагогами-наставниками и молодыми специалистами;
- Обеспечить успешную социализацию в школе вновь прибывших молодых специалистов;

- Организовать эффективную методическую работу с наставляемыми в условиях реализации ФГОС и ФОП;
- Мобилизовать внутренние ресурсы педагогов, нацеленные на результат успешности в профессиональной деятельности;
- Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации программы наставничества

- Создание эффективной системы наставничества, направленной на быструю адаптацию, социализацию вновь прибывших педагогов в школьный коллектив;
- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами; формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;
- Рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.

Главным результатом становления молодого педагога в профессии можно считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в различных ситуациях.

Требования к учителю-наставнику

Педагог-наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, пользоваться заслуженным авторитетом в коллективе, среди родителей и детей.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативно-правовых актов, документы, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации, Чувашской Республике, документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных образовательных программ начального, основного, среднего общего образования;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, кадры, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением своего 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, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами школы.

Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- *принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;
- *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- *принцип компетентности* — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- *принцип комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;
- *принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- *принцип добровольности* — участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- *принцип активности* — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы

Работа педагога- наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого учителя педагогом-психологом школы проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса, трудности при взаимодействии с коллегами, родителями, обучающимися.

Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;

- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высокоталантливые специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
 - Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: 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 повышения квалификации.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН

Пары или группы наставник-наставляемый(е) создаются в школе на 2026-2027 учебный год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь 2026 г.	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь 2026 г.	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь 2026 г. – май 2027 г.	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь 2027 г.	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов программы наставничества включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь 2026 г.	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности в школе «учитель — учителю»; создание пакета локальных актов по реализации программы наставничества; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников программы наставничества «Нормативно-правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учителю»

Организационный	Сентябрь-октябрь 2026 г.	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника. (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом. «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту.
Практический	Октябрь 2026- май 2027 г.	Реализация основных положений программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями- стажистами для молодых специалистов; проведение анкетирования участников программы наставничества по наставнической деятельности.
Обобщающий	Май-июнь 2027 г.	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и внеурочной деятельности); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по учебной работе.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе школы.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в программе наставничества		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		

Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лица и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого наставника		
Вклад школы в развитие муниципальной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном уровне		

Мониторинг реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников программы наставничества (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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 развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3			
	50 — 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в				

	результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 – 76 баллов — высокий уровень

36 – 56 баллов — средний уровень

20 – 35 баллов — низкий уровень 0 – 19

баллов — недопустимый уровень

Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества	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 им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2026– 2027 УЧЕБНЫЙ ГОД

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	1. Индивидуальное консультирование педагогов по организационным, научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам, грантам, проектам, реализации планов, программ	Участники проблемной группы, координатор по программе
Август	1. В рамках проекта «Школа начинающего педагога»: • Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами • Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»	Заместитель директора Лушина Т.И. организационная группа
Сентябрь	• Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися по уровням образования на уроках и внеурочное время; • Консультация «Планирование образовательной деятельности». Составление рабочих программ по учебным предметам • Работа педагога с электронным журналом. И системой TOP «Моя школа»	Зам. директора по учебной работе, воспитательной работе Учителя-наставники Зам. директора Волкова О.В.

Октябрь	• Организация и проведение праздничного мероприятия «Вхождение в профессию» • Круглый стол «Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения» - из опыта работы учителей-наставников • Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Зам. директора по УР, учителя-наставники Педагог-психолог Крыцова В.П., Разумова В.Н., Зам. директора по УР
Ноябрь	• Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель. • Методика организации работы молодого учителя с родителями обучающихся»	Зам. директора по УР, ВР Педагог-психолог Крыцова В.П., Разумова В.Н.
Декабрь	- «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); - Защита Педагогического проекта «А мы с тобой учителя- чего мы только не умеем»	Зам. директора по УР Зам. директора по УР, Руководители ШМО
Январь	• Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» • Мастер-класс «Школьные праздники и коллективно-творческие дела как одно из главных средств воспитания учащихся • Анализ промежуточных результатов программы наставничества	Зам. директора по ВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия Зам. директора по УР, координатор направления, наставники
Февраль	• «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); • «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).	Руководители ШМО, учителя-наставники
Март	• Творческий отчет педагогов-наставников, молодых педагогов в рамках школьных предметных недель • В рамках деятельности стажировочной площадки «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»: • Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Зам. директора по УР, ВР учителя-наставники

Апрель	Участие молодых специалистов и учителей-наставников в предметных неделях, организованных ШМО (по графику)	Зам. директора по УР, руководители ШМО
Май	1. Самоанализ педагогической деятельности 2. Подведение итогов программы наставничества за 2026-2027 учебный год.	Зам. директора по УР, руководители МО
Июнь	- Планирование работы наставников на 2027 – 2028 учебный год - Защита индивидуального педагогического проекта. - Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год. - Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2026-2027 учебный год.	Зам. директора по УР, Координатор направления Зам. директора по УР

Приложение «Типовой план наставничества»

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ № 49» г. Чебоксары

_____ Г.Н.Ильин

Приказ от 31.08.2026 г. №112-О

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учителю».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка

Ф.И.О. и должность наставника _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____ Год последней аттестации _____ Нагрузка

Срок осуществления плана: с « ____ » __20__ г. по «_» ____20__ г.

Тема, по которой работает группа:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый 1 результат	Фактический 2 результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую (развивающую) беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учета тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.1.	Познакомиться с укладом школы ее особенностями, направлениями работы, Уставом, Коллективным договором, Программой развития, Планом работы на 2025-2026 учебный год и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы, изучены документы, регламентирующие деятельность школы		
2.2.	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и		Ориентация в здании школы, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом школы, наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники; педагог-психолог, социальный педагог, секретарь, и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить официальный сайт школы, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в «Интернете» о деятельности школы		Ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях MAX изучены правила размещения информации в сети «Интернет»		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.), правила поведения обучающихся		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по учебным дисциплинам		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию учебно-воспитательной деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART- целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной работы.		Изучен успешный опыт организации общешкольных, классных мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в том числе - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в том числе – должностные инструкции, Положение по оплате труда, ВСОКО, систему оценивания планируемых результатов и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение...,		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по проведению проверочных работ, домашней работы ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине ...		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и определена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школе		Документы изучены, организованы платные образовательные услуги		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		

3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в школе выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности на уровне муниципалитета, республики		Изучена практика разработки и внедрения новых образовательных технологий по предмету...		
3.13	Подготовить публикацию/ конкурсную документацию для участия в профессиональных конкурсах...		Подготовлена к публикации статья «...», конкурсные материалы		
3.14.	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах, в том числе...		
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					
4.1.	Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями		Собеседование		
4.2.	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности		
4.3.	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег		Составление списка положительного опыта		

4.4.	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.5.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.6.	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ		Совместная работа педагогов		
4.7.	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя (изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации лицея, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		Самообразование, совместная деятельность		

Подпись наставника _____

«___» _____ 20__ г.