



НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – К УСПЕШНОМУ ПЕДАГОГУ

Митенева Светлана Феодосьевна –
учитель математики,
куратор программы наставничества
(форма «учитель-учитель»)

Вологда
2026

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ и РЕГИОНАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



- ▶ Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
- ▶ Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- ▶ Приказ Департамента образования Вологодской области № 263 от 23.08.2022 г. «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ШКОЛЫ



- ▶ Положение о программе наставничества в МОУ «СОШ №3» (форма «учитель-учитель»), принято на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ «Дорожная карта» по реализации положения о программе наставничества в МОУ «СОШ №3», принята на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ Программа целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3», принята на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3», принята на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ Программа наставничества (форма «учитель-учитель») на 2024-2025 учебный год, принята на педагогическом совете школы (протокол №13 от 30.08.2024).
- ▶ Программа наставничества (форма «учитель-учитель») на 2025-2026 учебный год, принята на педагогическом совете школы (протокол №12 от 28.08.2025).

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (форма «учитель-учитель»)



Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте Наставляемого лица, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- ▶ оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- ▶ формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ▶ дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ▶ ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ▶ способствование развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- ▶ приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре школы.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



- ▶ 1. Диагностика затруднений Наставляемого лица и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- ▶ 2. Посещение уроков Наставляемого лица и организация взаимопосещения уроков.
- ▶ 3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
- ▶ 4. Помощь Наставляемому лицу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- ▶ 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- ▶ 6. Привлечение Наставляемого лица к участию в работе педагогических сообществ.
- ▶ 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- ▶ 8. Организация мониторинга эффективности деятельности Наставляемого лица.



ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМИ ЛИЦАМИ:

- ▶ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ▶ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.)

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

- ▶ 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого лица, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- ▶ 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого лица, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- ▶ 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности Наставляемого лица, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПАРЫ



<i>Форма наставничества</i>	<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>
2024-2025 учебный год		
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Дерягина В.С.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Сковородина А.А.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Голованова И.Ю.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Чернова Ю.А.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Углина М.А.
«учитель-учитель»	Василевская Н.В.	Егорова М.А.
«учитель-учитель»	Василевская Н.В.	Шестерикова Т.А.
«учитель-учитель»	Василевская Н.В.	Абракова Ю.Е.
«учитель-учитель»	Малышева Е.Н.	Пожарова Н.М.
«учитель-учитель»	Пименова М.Е.	Попов А.Д.
«учитель-учитель»	Бережных М.А.	Брусенина А.Г.
«учитель-учитель»	Огурцова Л.Н.	Трофимова М.С.
«учитель-учитель»	Слободянюк А.А.	Кириллов И.А.
2025-2026 учебный год		
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Смирнова В.С.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Сковородина А.А.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Голованова И.Ю.
«учитель-учитель»	Митенева С.Ф.	Углина М.А.
«учитель-учитель»	Яничкина Л.М.	Веселкова Д.В.
«учитель-учитель»	Абишева О.В.	Шалгачева А.А.
«учитель-учитель»	Судакова Ж.В.	Огурцов В.И.

Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2025-2026 учебный год



Инструктаж:

- ▶ Изучение инструкций: как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- ▶ Подписание соглашения между наставником и наставляемым лицом.

Беседа:

- ▶ Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ▶ Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- ▶ Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий внеурочной деятельности, дополнительного образования.
- ▶ Определение темы по самообразованию.
- ▶ Работа Наставляемого лица в школьном методическом объединении.
- ▶ Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).

Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2025-2026 учебный год



Консультации:

- ▶ Рабочая программа воспитательной работы. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ▶ Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- ▶ Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- ▶ Технологическая карта урока.
- ▶ Личностно – ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- ▶ Факторы, влияющие на качество учебно-воспитательного процесса.
- ▶ Олимпиадное движение школьников.
- ▶ Портфолио ученика.
- ▶ Подготовка отчетов о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- ▶ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2025-2026 учебный год



Практическое занятие:

- ▶ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- ▶ Посещение уроков Наставляемого лица.
- ▶ Структура урока в условиях реализации ФГОС.
- ▶ Разработка технологической карты урока.
- ▶ Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС.
- ▶ Методическая разработка урока /внеклассного мероприятия(в рамках общешкольного конкурса «Методическая копилка»).
- ▶ Подготовка статей для участия в X заочных городских педагогических чтениях «Личностный рост учителя – цель и результат педагогического процесса в условиях обновленных образовательных стандартов».
- ▶ Открытое занятие Наставляемого лица (в рамках методической недели).
- ▶ Методические семинары, круглые столы по актуальным проблемам школьного образования (в течение учебного года)

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ МЕЖДУ НАСТАВНИКОМ И НАСТАВЛЯЕМЫМ (форма учитель -учитель)

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3»

СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве между наставником и наставляемым (форма учитель-учитель)

г. Вологда « » _____ 20__ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между

(ФИО наставника)

(далее Наставник), и _____
(ФИО наставляемого)

(далее – Наставляемый), совместно именуемыми "Стороны", в связи с их участием в реализации методологии Целевой модели наставничества (форма учитель-учитель) на базе МОУ «СОШ №3» (далее – Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Наставник обязан:

- знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- мотивировать Наставляемого лица на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;
- демонстрировать Наставляемому лицу передовые методы и формы работы, анализировать и вместе с Наставляемым лицом оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных и внеклассных занятий;
- привлекать Наставляемое лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам реализации программы наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.2. Наставник имеет право:

- запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;
- требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого лица;
- вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанным с наставничеством и требующими решения руководителя ОО или Куратора.

2.3. Наставляемый обязан:

- изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять индивидуальный план в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

2.4. Наставляемый имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию и завершению программы наставничества;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

Заключительные положения

Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении трёх лет.

По истечении срока действия Соглашения срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

Подписи Сторон

Наставник	Наставляемый
(подпись)	(расшифровка)
 	(подпись)
 	(расшифровка)

АНКЕТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

(первый этап опроса для мониторинга программы - до начала работы)

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ / ЖУРНАЛ НАСТАВНИКА

Индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Учебная нагрузка	
Классы:	
Квалификационная категория	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Год окончания учебного заведения	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж:	
Место работы	
Должность	
Учебная нагрузка	
Классы	
Квалификационная категория	

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»

ЖУРНАЛ НАСТАВНИКА

_____ УЧЕБНЫЙ ГОД

НАСТАВНИК

НАСТАВЛЯЕМЫЙ(ЫЕ)

ВОЛОГДА

АНКЕТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (второй этап опроса для мониторинга программы – по завершении работы)

Анкета наставника (по завершении работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

3. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

ОТЧЕТЫ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Отчет наставника

о работе с наставляемым

за _____ учебный год

1. Посещено уроков наставляемого _____

№ п/п	Дата посещения урока	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

2. Посещено воспитательных и внеклассных мероприятий наставляемого _____

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия

3. Проведено консультаций по работе со школьной документацией и по организации образовательного процесса _____

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед	Дата проведения	Тематика консультаций и бесед

4. Проведено практических занятий/уроков _____

Дата проведения	Тематика практических занятий/уроков	Дата проведения	Тематика практических занятий/уроков

5. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений наставляемого:

Наставник _____ / _____

Ознакомлен:

Наставляемый _____ / _____

Отчет наставляемого

за _____ учебный год

1. Проведено уроков _____

№ п/п	Дата	Тема урока/класс	Краткий анализ урока

2. Проведено воспитательных и внеклассных мероприятий _____

№ п/п	Дата проведения	Тема занятия/класс	Краткий анализ мероприятия

3. Посещено консультаций/бесед по работе со школьной документацией и по организации образовательного процесса _____

Дата посещения	Тематика консультаций и бесед	Дата посещения	Тематика консультаций и бесед

4. Посещено практических занятий/уроков/внеклассных мероприятий _____

Дата посещения	Тематика практических занятий/уроков/внеклассных мероприятий	Учитель	Оценка практического занятия/урока/внеклассного мероприятия

5. Краткий обзор личных профессиональных успехов и затруднений:

Наставляемый _____ / _____

Отчет принят:

Наставник _____ / _____

ПАПКА НАСТАВНИКА



- ▶ СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ МЕЖДУ НАСТАВНИКОМ И НАСТАВЛЯЕМЫМ (форма «учитель –учитель»);
- ▶ АНКЕТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (первый этап опроса для мониторинга программы - до начала работы);
- ▶ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ ЛИЦОМ;
- ▶ ЖУРНАЛ НАСТАВНИКА;
- ▶ АНКЕТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (второй этап опроса для мониторинга программы – по завершении работы);
- ▶ ОТЧЕТЫ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО ЛИЦА.

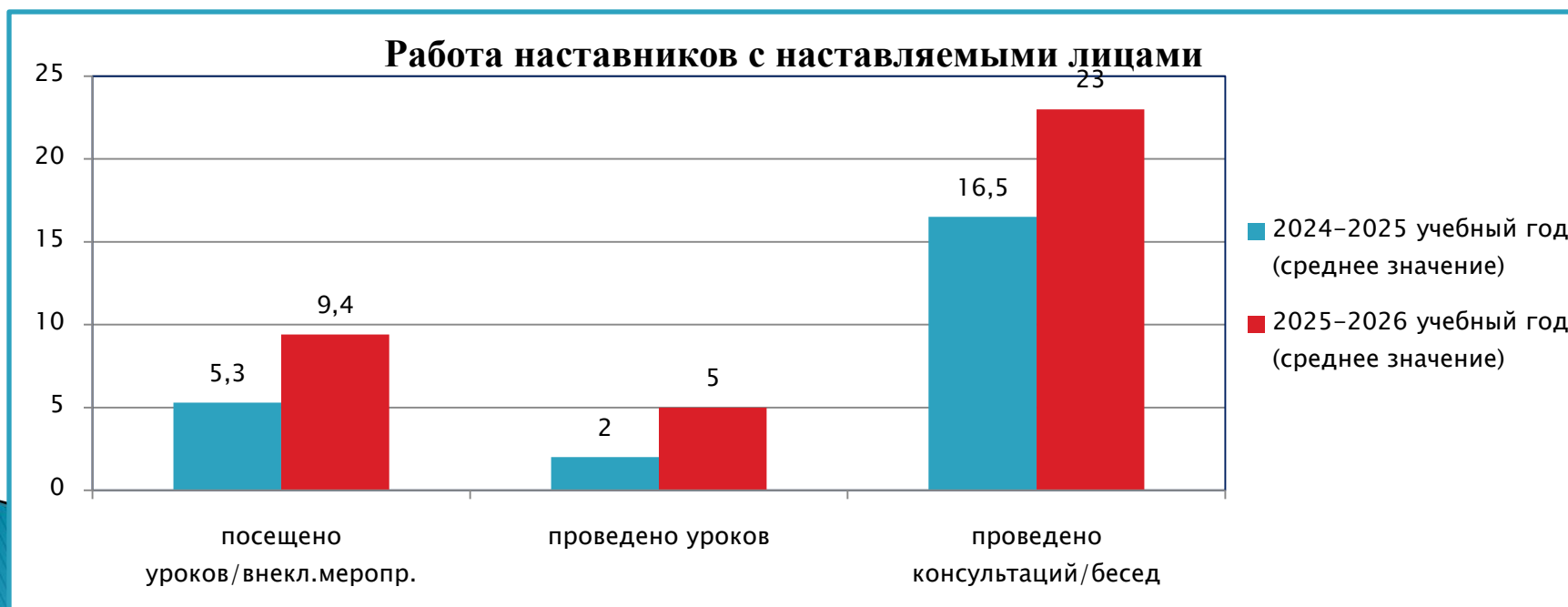
Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- ▶ Высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- ▶ Достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка проводится на промежуточном и итоговом контроле.
- ▶ Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательной организации и профессии.

Сравнительная таблица о работе наставников с наставляемыми лицами



Показатели	Посещено уроков наставляемого лица	Посещено воспитательных и внеклассных мероприятий / внеурочных занятий наставляемого лица	Проведено консультаций/бесед по работе со школьной документацией и по организации образовательного процесса	Проведено практических занятий/уроков для наставляемого лица	ИТОГО
2024 – 2025 учебный год (13 наставнических пар)					
ИТОГО	56	13	214	26	309
2025 – 2026 учебный год (7 наставнических пар)					
ИТОГО	53	13	161	35	262

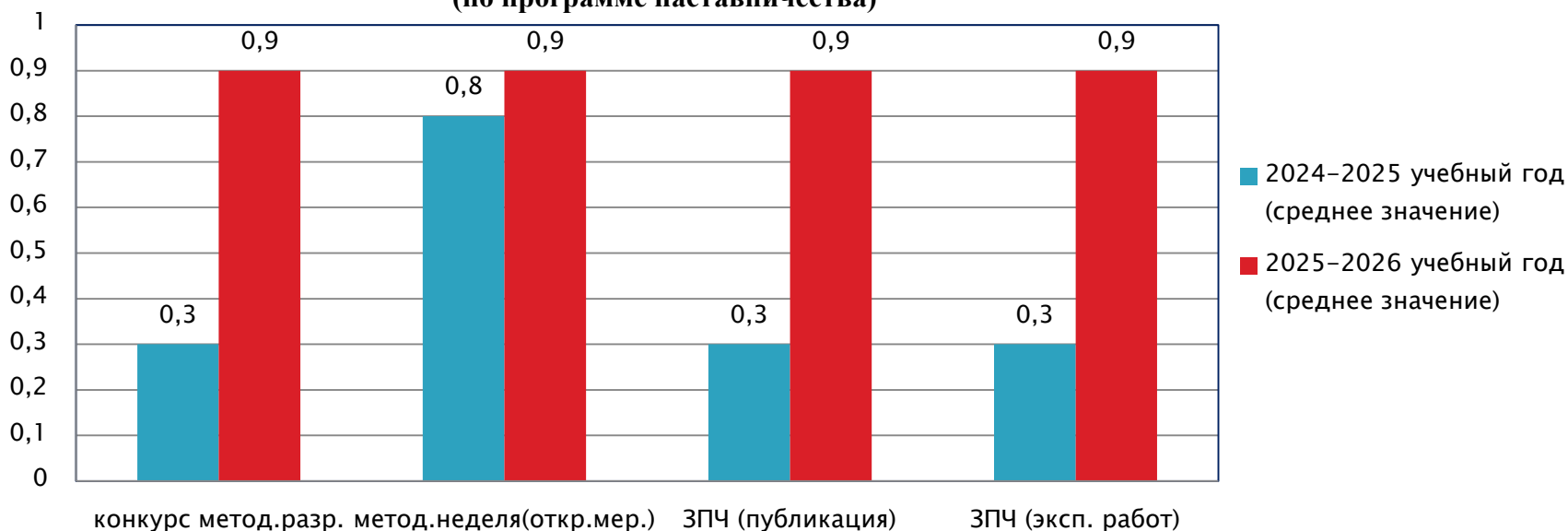


Сравнительная таблица об участии наставляемых лиц в школьных и городских мероприятиях (по программе наставничества)



Мероприятие	Конкурс методических разработок (наставляемые + наставники)	Методическая неделя / неделя молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия)	IX и X заочные городские педагогические чтения (публикация/экспертиза)
2024 – 2025 учебный год (13 наставляемых+7 наставников)			
ИТОГО	4+2=6	13+1=14	4+2=6/4+2=6
2025 – 2026 учебный год (7 наставляемых+4 наставника)			
ИТОГО	6+3=9	6+0=6	6+3=9/6+2=8

Участие наставляемых лиц в школьных и городских мероприятиях
(по программе наставничества)



Определение эффективности программы наставничества (2024-2025 учебный год)



Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
<i>Оценка программы наставничества в организации</i>	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации Наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		+	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации Наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		+	
<i>Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации</i>	Степень удовлетворенности всех участников Наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
<i>Изменения в личности наставляемого</i>	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	+		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый уровень).

Определение эффективности программы наставничества (2025-2026 учебный год)



Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
<i>Оценка программы наставничества в организации</i>	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации Наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		+	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации Наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		+	
<i>Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации</i>	Степень удовлетворенности всех участников Наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
<i>Изменения в личности наставляемого</i>	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	+		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 14 баллов (допустимый уровень).



Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2026-2027 уч.год

Инструктаж:

- ▶ Нормативно – правовая база МАОУ СОШ №3 (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- ▶ Изучение инструкций: как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- ▶ Подписание соглашения между наставником и наставляемым лицом.

Беседа:

- ▶ Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ▶ Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной работы (УВР).
- ▶ Структура урока. Конспект урока.
- ▶ Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- ▶ Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий внеурочной деятельности, дополнительного образования.
- ▶ Работа Наставляемого лица в школьном методическом объединении.



Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2026-2027 уч.год

Консультации:

- ▶ Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- ▶ Критериальная оценка знаний обучающихся.
- ▶ Качественная рефлексия урока.
- ▶ Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных форм и методов обучения.
- ▶ Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- ▶ Взаимодействие учителя – предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов в знаниях.
- ▶ Участие Наставляемого лица в конкурсах профессионального мастерства.
- ▶ Подготовка отчетов о деятельности Наставника и Наставляемого лица.
- ▶ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).



Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2026-2027 уч.год

Практическое занятие:

- ▶ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- ▶ Посещение уроков Наставляемого лица.
- ▶ Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: составление рабочей программы по предмету; составление рабочей программы факультативных/элективных курсов; работа с учебно-методической литературой.
- ▶ Методическая разработка урока /внеклассного мероприятия (в рамках общешкольного конкурса «Методическая копилка»).
- ▶ Подготовка статей для участия в XI заочных городских педагогических чтениях «Личностный рост учителя – цель и результат педагогического процесса в условиях реализации обновленных образовательных стандартов».
- ▶ Открытое занятие Наставляемого лица (в рамках методической недели).
- ▶ Методические семинары, круглые столы по актуальным проблемам школьного образования (в течение учебного года).



ВЫВОДЫ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ

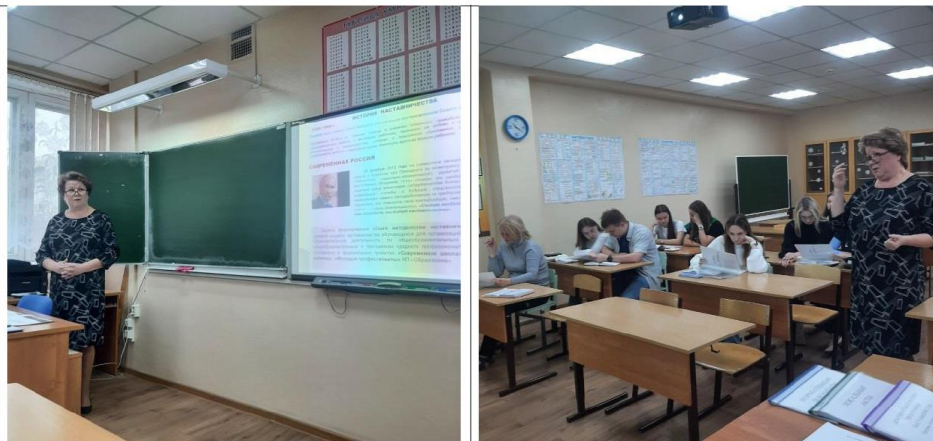
(по итогам круглого стола от 05.06.2026

«От молодого специалиста – к успешному педагогу»)

1. Признать результативной работу наставников и наставляемых лиц по реализации программы наставничества в 2025-2026 учебном году.
2. При создании наставнических пар учитывать перспективы комфортной совместной работы по достижению поставленных целей программы наставничества, а также возможность их реализации с учетом педагогической нагрузки учителя.
3. Принять к сведению план мероприятий по реализации программы наставничества на 2026-2027 учебный год.

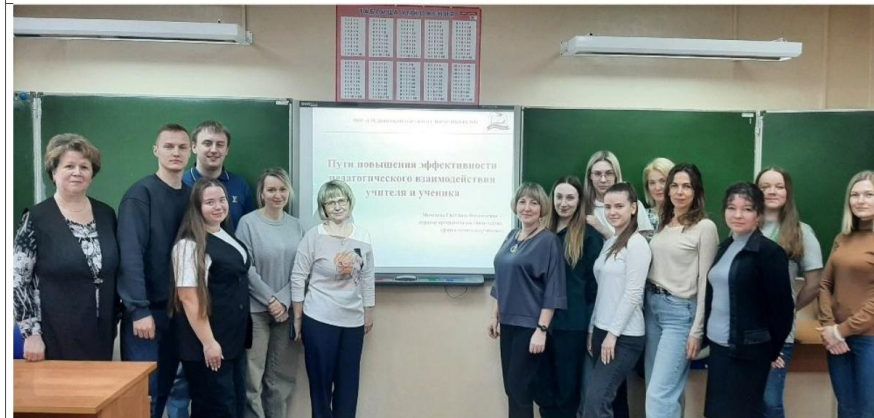
30.10.2024 – методический семинар

«Реализация целевой программы наставничества в МОУ «СОШ №3» в форме «учитель-учитель» в текущем учебном году»



26.03.2025 – методический семинар

«Пути повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика»



Методическая неделя

«Мотивация деятельности учащихся на уроке и внеурочном занятии и создание условий для ее реализации»

(7 марта - 17 марта 2025 г.)

Цель: выявить уровень мотивации деятельности учителя и ученика и наметить пути по формированию условий, способствующих ее повышению.

Задачи:

- 1) определить уровень мотивации деятельности учащихся;
- 2) оценить деятельность учителя по формированию положительной мотивации у учащихся;
- 3) определить уровень мотивации и наметить управленческие решения по ее повышению.

Методы исследования: анкетирование, наблюдение.

В анкетировании приняли участие 50 из 68 учителей.

Проведено 15 открытых уроков и мероприятий,
из них 13 – молодыми специалистами.

04.06.2025 – круглый стол

«От молодого специалиста - к успешному педагогу»



2024-2025 учебный год

27.10.2025 – методический семинар

«Реализация целевой программы наставничества в МАОУ «СОШ №3» в форме «учитель-учитель»

в 2025-2026 учебном году»



30.03.2026 – методический семинар

«Организация работы со слабоуспевающими учащимися по преодолению учебных затруднений»



Методическая неделя - неделя молодого специалиста

**«ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕУЧЕБНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ
У УЧАЩИХСЯ»**

(5 марта - 12 марта 2026 г.)

Цель: выявить состояние и уровень сформированности общеучебных умений и навыков (ОУУН) у учащихся.

Задачи:

- 1) определить уровень овладения учащимися учебно-организационными умениями;
- 2) оценить деятельность учителя по формированию у учащихся ОУУН;
- 3) определить уровень сформированности ОУУН у учащихся на уроке и наметить управленческие решения по регулированию и коррекции работы по данной проблеме.

Методы исследования: анкетирование, наблюдение.

Молодыми специалистами проведено 6 открытых уроков в 5-8 классах.

В посещении и анализе открытых уроков приняли участие 8 педагогов школы (администрация, наставники, учителя-стажисты, молодые педагоги).

В анкетировании приняли участие 183 учащихся, с которыми проводились открытые уроки.

05.06.2026 – круглый стол

«От молодого специалиста - к успешному педагогу»



2025-2026 учебный год

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- ▶ Документы по реализации программы наставничества (2020-2025 гг.): Федеральные проекты, нормативно-правовая база, нормативные документы (Вологодская область), локальные акты школы, выписки из протоколов заседаний педагогических советов школы по вопросам наставничества, приказы о наставничестве, база наставников, база наставляемых лиц размещены на сайте школы в разделе наставничество:

<https://sh3-vologda-r19.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

- ▶ Информация о проведенных мероприятиях по наставничеству регулярно размещается в группе ВКонтакте:

Школа № 3 | Вологда — ВКонтакте https://vk.com/vol_school_3

- ▶ Сведения о школе:

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная
школа № 3»

г. Вологда, ул. Ярославская, д. 26а (1-4 классы)

г. Вологда, ул. Ярославская, д. 34а (5-11 классы)



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- ❖ Участие во Всероссийском конкурсе педагогических работников «Лучшие практики наставничества», в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (декабрь 2024 г.):
 - **«Реализация** целевой программы наставничества в форме «учитель-учитель» в 2024-2025 учебном году»
 - Ссылка на публикацию: <https://everest-edu.ru/ap-4459/>

- ❖ Участие во Всероссийском конкурсе педагогического мастерства для работников образовательных организаций «Лучшие практики наставничества», в рамках государственной программы «Развитие образования» (декабрь 2025 г.):
 - **«О результатах реализации** целевой программы наставничества в форме «учитель-учитель» в 2024-2025 учебном году»
 - Ссылка на публикацию: <https://everest-edu.ru/ap-5703/>