

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Утверждено методическим
советом от 30.08.2025г.,
протокол № 1

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

на 2025-2026 учебный год

Наставник: Двойнева Юлия Юрьевна,
педагог-психолог, высшая
квалификационная категория

Наставляемый: Соколовская Анна Андреевна,
педагог-психолог, без категории

Когалым

2025

Содержание

Пояснительная записка	3
Участники программы	5
Описание форм и видов наставничества	5
Направление наставнической деятельности	6
Планируемые результаты	9
План мероприятий	9
Приложение.....	Ошибка! Закладка не определена.

Пояснительная записка

Описание проблемы

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Молодежь и дети». Предполагаемый результат проекта:

- увеличение доли педагогов, вовлечённых в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде.

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.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является **наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

В Программу развития МАОУ «Средняя школа №5» включен проект «Целевая модель наставничества» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост педагога.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Цель программы – 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 молодого специалиста.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).

3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

4. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.

5. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

В соответствии с определенными задачами можно выделить **содержание деятельности наставника.**

Задачи	Содержание деятельности
Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим	1. Ознакомление с организационной культурой и нормативной базой. 2. Интеграция в коллектив. 3. Создание комфортной рабочей среды
Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого	1. Разработка индивидуального плана наставничества. 2. Определение форм и периодичности взаимодействия. 3. Согласование целей и задач наставничества
Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности	1. Методическая поддержка. 2. Обеспечение доступа к информационным ресурсам. 3. Содействие в развитии профессиональных компетенций
Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого	1. Совместное планирование и проведение уроков/занятий. 2. Обмен опытом и практиками. 3. Участие в школьных проектах и мероприятиях
Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов	1. Мониторинг и анализ результатов. 2. Предоставление обратной связи. 3. Корректировка программы при необходимости

Срок реализации программы: 2025-2026 учебный год.

Промежуточные и планируемые результаты:

1. Успешная адаптация молодого педагога в организации.
2. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах обучения и воспитания.

3. Совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся.

4. Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

5. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Расписание встреч: не менее двух раз в неделю.

Режим работы: смешанный.

Участники программы

Наставник

ФИО: Двойнева Юлия Юрьевна.

Образование: высшее, Бирский государственный педагогический институт, 1996 г.

Место работы: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма. **Должность:** педагог-психолог.

Курсы повышения квалификации:

1. «Трансформационные игры в работе психолога», ООО «Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов», 2024 г.

2. «Основы психологического консультирования с использованием метода «Гештальт-подход», 2025 г.

3. «Внедрение Федеральных образовательных программ основного и среднего общего образования: требования и особенности организации образовательного процесса», ООО «Центр развития компетенций Аттестатика», 2023 г.

Перечень поощрений:

1. Благодарственное письмо Управления образования Администрации города Когалыма, приказ от 17.12.2024 √11-Пр-1201.

2. Благодарственное письмо Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, приказ √10-П-2381 от 11.11.2024.

3. Благодарственное письмо председателя думы ХМАО-Югры от 24.04.2023 № 222рп.

4. Диплом управления образования Администрации города Когалыма, номинация «Лучший наставник», 2023г.

Общий стаж: 27 лет.

Наставляемый

ФИО: Соколовская Анна Андреевна.

Образование: высшее, Югорский государственный университет, 2024г.

Место работы: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма.

Должность: педагог-психолог.

Общий стаж: 0 лет.

Описание форм и видов наставничества

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В рамках формы «педагог-педагог» одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В данной программе применяется модель взаимодействия «опытный педагог-молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, 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. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Наставничество педагогических работников можно разделить на несколько видов, которые могут применяться в комплексе или выборочно – в зависимости от конкретной ситуации.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Сочетание различных видов наставничества способно учитывать все многообразие кадровых проблем в ней и предлагать эффективные пути их решения.

Направление наставнической деятельности

Наставничество – симбиоз нескольких видов деятельности: диагностической (изучение наставником своего подопечного), профессионально-обучающей (формирование у молодого сотрудника профессиональных компетенций, передача ему своего профессионального опыта), воспитательной (формирование социально и профессионально значимых личностных качеств), организационно-психологической (поддержка адаптации в профессиональной среде).

Цель	Основное содержание деятельности наставника	Примеры конкретных действий
Диагностическое		
<p>Изучение наставником своего подопечного для понимания его потребностей, сильных сторон, зон роста и особенностей</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение за деятельностью подопечного. 2. Проведение бесед и интервью. 3. Анализ его работ и результатов. 4. Выявление уровня имеющихся знаний, навыков, опыта. 5. Определение мотивации, ценностей, стиля работы. 6. Оценка личностных особенностей. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение за проведением урока/занятия подопечным. 2. Обсуждение с подопечным его успехов и трудностей. 3. Анализ выполненных работ (планы уроков, дидактические материалы). 4. Выявление сильных сторон и областей, требующих развития. 5. Беседа о профессиональных целях и ожиданиях подопечного.
Профессионально-обучающее		
<p>Формирование у молодого сотрудника профессиональных компетенций, передача ему своего профессионального опыта</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передача профессионального опыта, знаний, умений и навыков. 2. Обучение методикам, технологиям, приёмам работы. 3. Объяснение профессиональных стандартов и лучших практик. 4. Демонстрация успешных практик. 5. Совместное планирование и анализ уроков/занятий. 6. Предоставление методических материалов и ресурсов. 7. Помощь в разработке рабочих программ и дидактических материалов. 8. Рекомендации по профессиональному развитию (курсы, семинары). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Объяснение оптимальных способов проведения урока/занятия. 2. Демонстрация эффективных приемов работы с учащимися. 3. Совместное составление поурочного плана. 4. Анализ проведенного урока с указанием сильных сторон и зон роста. 5. Предоставление образцов методических разработок. 6. Рекомендации по использованию цифровых образовательных ресурсов. 7. Помощь в освоении новых педагогических технологий.

Воспитательная		
<p>Формирование социально и профессионально значимых личностных качеств</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование профессиональной этики, ответственного отношения к труду. 2. Развитие коммуникативных навыков, умения работать в команде, лидерских качеств. 3. Стимулирование саморефлексии и осознанности. 4. Помощь в преодолении неуверенности, страхов. Воспитание целеустремленности, инициативности, готовности к самообразованию. 5. Формирование позитивного отношения к профессии и организации. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Личный пример наставника в профессиональном и этическом поведении. 2. Обсуждение этических дилемм и профессиональных ситуаций. 3. Поощрение инициативности и самостоятельности подопечного. 4. Помощь в развитии навыков конструктивного диалога. 5. Стимулирование к постановке личных профессиональных целей. 6. Обсуждение важности командной работы. 7. Поддержка в сложных ситуациях, помощь в преодолении неуверенности.
Организационно-психологическая		
<p>Поддержка адаптации в профессиональной среде, создание комфортных условий для работы и интеграция в коллектив</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в ознакомлении с организационной культурой, нормативными документами, правилами. 2. Знакомство с коллегами, администрацией. 3. Установление конструктивных взаимоотношений с членами коллектива. 4. Создание атмосферы доверия, поддержки и взаимопонимания. 5. Помощь в разрешении межличностных и профессиональных конфликтов. 6. Психологическая поддержка в период 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сопровождение при знакомстве с рабочим местом и оборудованием. 2. Помощь в установлении контактов с коллегами. 3. Объяснение неформальных правил и традиций коллектива. 4. Поддержка в сложных или стрессовых ситуациях. 5. Оказание эмоциональной поддержки. 6. Помощь в решении организационных вопросов (например, оформление документов). 7. Обеспечение обратной связи от коллег и администрации.

	адаптации и при возникновении трудностей. 7. Мотивация и повышение уверенности в себе.	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------	--

Планируемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности с молодого учителя 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. Наставляемый получит 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.

Количественные:

- 100% реализация запланированных мероприятий программы;
- участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы;
- выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов МАОУ «Средняя школа №5» за 2025-2026 учебный год.

Качественные:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
- повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на занятиях и досуговой деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагога по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов.

План мероприятий

№	Форма взаимодействия	Проект, задание	Планируемый результат	Срок
Сентябрь				
	Методическая консультация. Совместная работа	Изучить профессиональный стандарт педагога-психолога, должностную инструкцию	Составление циклограммы работы	1 неделя

	Практикум	Ведение рабочей документации (журнал учёта рабочего времени педагога-психолога)	Оформление рабочей документации	2 неделя
	Методическая консультация	Изучить ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии с обновлённым ФГОС	Составление рабочих коррекционно-развивающих программ	2-3-4 неделя
	Час общения «Восполняем ресурсы»	«Движение – жизнь!»	Успешная адаптация при вхождении в профессию	3 неделя
	Консультация «Родительское собрание»	Подготовка и проведение родительских собраний (перечень тем)	Родительское собрание на темы «Подростковая депрессия», «Адаптация пятиклассников»	4 неделя
Октябрь				
	Методическая консультация	Подбор диагностического инструментария для работы с учащимися 10 классов	Проведение диагностики	1 неделя
	Час общения «Неделя молодого педагога»	Мозговой штурм. Обмен идеями. Разработка занятия.	Проведение психологического занятия	2-3 неделя
	Методическая консультация	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Самоанализ занятия	4 неделя
	Методическая консультация	Составление психологической характеристики классного коллектива по результатам проведённой диагностики	Психологическая характеристика класса	4 неделя
	Час общения «Восполняем ресурсы»	«Музыка нас связала!»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
	Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Ноябрь				
	Методическая консультация	Подбор диагностического инструментария для работы с учащимися 6-7 классов	Проведение диагностики	1 неделя
	Методическая консультация. Совместная работа.	Подготовка к неделе психологии: мозговой штурм, обмен идеями, составление плана проведения недели психологии		2 -3 неделя

Час общения «Восполняем ресурсы»	«Сказкотерапия»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Методическая консультация	Подбор диагностического инструментария для работы с учащимися 8 классов	Проведение диагностики	1 неделя
Консультация	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету	Выбор тем для участия в проектной работе	1-2 неделя
Совместное решение кейсов	Учусь строить отношения, Анализ педагогических ситуаций, Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях	3-4 неделя
Час общения «Восполняем ресурсы»	«Метафорические Ассоциативные Карты»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Январь			
Методическая консультация	Подбор диагностического инструментария для работы с учащимися 9 классов	Проведение диагностики	3-4 неделя
Час общения «Восполняем ресурсы»	«Кинотерапия»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Февраль			
Методическая консультация	Подбор и изучение диагностического инструментария для работы с учащимися, направленных на ППк, ТПМПК	Проведение диагностики	1 -2 неделя
Методическая консультация	Составление психологической характеристики на учащихся для ППк, ТПМПК	Составление характеристик на учащихся	3-4 неделя
Час общения «Восполняем ресурсы»	«Игра самопознания «Лила»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя

	Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Март				
	Консультация	Подбор и изучение диагностического инструментария для работы с учащимися, разных социальных категорий	Составление характеристик на учащихся	1-2 неделя
	Методическая консультация	Составление психологической характеристики на учащихся разных социальных категорий	Составление характеристик на учащихся	3-4 неделя
	Час общения «Восполняем ресурсы»	«Арт-терапия»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
	Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Апрель				
	Совместная работа.	Подготовка к неделе психологии: мозговой штурм, обмен идеями, составление плана проведения недели психологии	Проведение недели психологии	В течение месяца
	Час общения «Восполняем ресурсы»	«Психологическая игра «Матрёшка»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
	Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца
Май				
	Практикум	Оформление отчётной документации	Составление годовых отчетов разного уровня, аналитических справок, статистического отчета	В течение месяца
	Час общения «Восполняем ресурсы»	«Психологическая игра «Если бы...»	Саморегуляция психологического состояния	4 неделя
	Методическая копилка	Прослушать аудиокнигу или прочитать книгу в области психологии	Повышение компетентности	В течение месяца

Наставник _____ / _____ /

Наставляемый _____ / _____ /

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма
(МАОУ «Средняя школа № 5»)**

ПРИКАЗ

30.08.2025

№ 778

г. Когалым

О формировании наставнических пар

На основании Положения о наставничестве, Положения о порядке установления стимулирующих выплат для работников, с целью формирования в МАОУ «Средняя школа №5» кадрового потенциала в 2025-2026 учебном году,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором по реализации проекта «Целевая модель наставничества» по реализации персонализированных программ наставничества заместителя директора Гумерову Э.А.
2. Назначить руководителем проектных групп: Скрынник Е.С. педагога наставника
3. Сформировать наставнические пары на 2025-2026 учебный год согласно следующему списку:

№	ФИО наставляемого	Должность	Пед. стаж	ФИО наставника
1.	Исхакова Ильнара Ильнуровна	Учитель начальных классов	0	Палиевец Алена Павловна
2.	Анисимова Мария Геннадьевна	Учитель русского языка	1	Попова Дарья Сергеевна
3.	Хасаньянова Эльвина Нафисовна	Учитель русского языка	1	Евсеева Оксана Леонидовна
4.	Павлова Арина Андреевна	Учитель математики	1	Салтыкова Руслана Алусьевна
5.	Рачковская Мирослава Александровна	Учитель математики	1	Якимова Ольга Аркадьевна
6.	Рузметова Алена Александровна	Учитель географии	1	Каюмова Лиана Ирековна
7.	Миквельман Элиза Андреевна	Учитель-дефектолог (олигофренопедагог)	1	Слепнева Анна Ивановна
8.	Усманова Анна Олеговна	Педагог логопед	1	Ишбулатова Винера Ямильевна
9.	Погребцова Анастасия Владимировна	Учитель русского языка и литературы	0	Михайлова Ольга Георгиевна

10.	Останина Кристина Александровна	Педагог организатор	0	Рузметова Алена Александровна
11.	Калянина Виктория Александровна	Учитель начальных классов	1	Акбашева Татьяна Александровна
12.	Соколовская Анна Андреевна	Педагог психолог	0	Двойнева Юлия Юрьевна
13.	Сергиенко Анастасия Сергеевна	Учитель начальных классов	4	Гильдебрант Наталья Дмитриевна
14.	Урван Арина Витальевна	Учитель истории и обществознания	1	Имакаева Елена Владимировна

4. Педагогам наставникам:

- 4.1. разработать персонифицированные программы наставничества, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.
 - 4.2. разместить персонифицированные программы наставничества на сайте образовательной организации
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Гумерова Э.А.

Директор МАОУ «Средняя школа №5»

П.И. Заремский