

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ Ф.К.САЛМАНОВА**

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР  
\_\_\_\_\_/М.Л.Сафарова  
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор \_\_\_\_\_/С.А.Кучина  
приказ № \_\_\_\_\_ от «01» сентября 2025 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(преподаватель– педагог-организатор)**

**2025 - 2026 учебный год**

**АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:**

**Куратор, ответственный за реализацию  
персонализированных программ наставничества:  
Ю.Н.Сапронова, заместитель директора по учебно-  
воспитательной работе**

**Наставник:** Терлеева Ирина Борисовна

**Наставляемый:** Скловский Ян Игоревич

*г. Сургут, 2025*

## СОДЕРЖАНИЕ

### **1. Пояснительная записка**

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Содержание деятельности

Цель и задачи программы

Принципы наставничества

Формы контроля

Планируемые результаты реализации программы

### **2. Содержание программы**

### **3. Анализ результативности, выводы**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**1.Программа разработана** на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- Программой развития МБОУ гимназии имени Ф.К.Салманова;

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по

совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Закономерности профессионального становления учителя в процессе профессиональной адаптации раскрываются в работах Аржакаевой Т.А., Вершловским С.Г., Гоноболиным Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушников И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально-профессиональное становление, Митина Л.М., Ходаков А.Н. в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего учителя. В качестве самостоятельного предмета исследования профессиональная адаптация представлена в работах Антипенко В.А., Бызова В.М., Голянской Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

## **2. Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:**

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### 3.Участники программы

#### Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Терлеева Ирина Борисовна	Преподаватель	18лет	Высшая квалификационная категория	Работа в государственных образовательных учреждениях, разработка рабочих программ дополнительной и внеурочной деятельности, разработка сценариев мероприятий, подготовка учащихся к участию в конкурсах различного уровня, организация деятельности детских общественных движений.

Наставляемый:

ФИО	Образование	Должность	Стаж	Категория
Скловский Ян Игоревич	Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский государственный педагогический университет». Факультет управления. Бакалавр. Организация работы с молодежью (2021 г) Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский государственный педагогический университет». Факультет социально-гуманитарный. Магистр. Социология. (2023 г.)	Педагог-организатор	5лет	нет

#### **4.Актуальность программы**

Описание профессиональных дефицитов наставляемого с позиции современных требований системы образования, особенностей образовательного учреждения.

По результатам проведенной диагностики у наставляемого были выявлены следующие профессиональные дефициты:

- Потребность в развитии компетенций по формированию и поддержке ученического самоуправления и детских общественных объединений, что является ключевым для развития лидерских качеств и активной гражданской позиции учащихся согласно современным воспитательным стратегиям.

- Ограниченное умение выстраивать эффективную коммуникацию и сотрудничество с различными категориями участников образовательного процесса (педагоги, родители, социальные партнеры), что затрудняет создание единого воспитательного пространства и реализацию комплексных проектов.
- Недостаточная осведомленность о современных тенденциях в области воспитания и социализации детей и подростков, а также об эффективных практиках работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, что снижает возможности для адресной поддержки учащихся и профилактики негативных явлений.
- Потребность в развитии навыков рефлексии и самоанализа собственной деятельности, что необходимо для постоянного профессионального роста и адаптации к меняющимся требованиям системы образования.
- Разработка сценариев мероприятий с учетом требований образовательного учреждения.

## **5. Содержание деятельности**

1. Индивидуальные консультации и беседы: Регулярное обсуждение возникающих вопросов, разбор конкретных ситуаций.
2. Совместная разработка: Планирование и создание сценариев.
3. Посещение мероприятий: Наставляемый посещает мероприятия, проводимые наставником; наставник посещает мероприятия наставляемого.
4. Анализ и обратная связь: Конструктивный разбор проведенных мероприятий, анализ допущенных ошибок и поиск путей их исправления.
5. Практикумы и мастер-классы: Обучение конкретным методикам и технологиям.
6. Совместное участие: В семинарах, вебинарах, профессиональных конкурсах, методических объединениях.
7. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

Осуществляя руководство молодым специалистом, наставник выполняет следующие функции:

- Помогает молодому специалисту освоиться в коллективе, познакомиться с корпоративной культурой, этикой и внутренними правилами образовательного учреждения.
- Знакомит с особенностями контингента учащихся, их потребностями и спецификой работы с ними.
- Оказывает поддержку в освоении должностных обязанностей и специфики деятельности педагога-организатора.
- Помогает в освоении материально-технической базы, ресурсов и документации учреждения.

- Демонстрирует лучшие практики, делится личным опытом и наработками.
- Организует посещение открытых мероприятий, мастер-классов и вебинаров.
- Помогает в разработке сценариев, проектов, корректирует и консультирует.
- Развивает критическое мышление и навыки самоанализа у наставляемого.
- Осуществляет наблюдение за деятельностью молодого специалиста.
- Предоставляет конструктивную обратную связь по результатам работы, анализирует успехи и трудности.
- Помогает выявлять и преодолевать профессиональные дефициты.
- Оценивает динамику профессионального роста и развития наставляемого.
- При необходимости корректирует индивидуальный план наставничества.
- Вдохновляет молодого специалиста на достижение профессиональных успехов, развивает интерес к профессии.
- Оказывает психологическую поддержку, помогает преодолевать неуверенность и трудности.
- Поощряет инициативу, самостоятельность и творческий подход в работе.
- Формирует позитивное отношение к работе и коллективу.
- Помогает определить цели и приоритеты в профессиональном развитии.
- Ориентирует молодого специалиста на непрерывное самообразование и совершенствование.
- Содействует построению индивидуальной траектории развития.

## **6. Цель и задачи программы**

Цель данной персонализированной программы: приобретение педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником

Задачи:

1. Формирование компетенций по организации и поддержке ученического самоуправления и детских общественных объединений.
2. Развитие навыков проектного управления в сфере воспитательной работы.
3. Обучение методам анализа потребностей учащихся и эффективной оценки результативности проводимых мероприятий.
4. Совершенствование коммуникативных навыков и умений выстраивать сотрудничество с различными участниками образовательного процесса.
5. Расширение знаний о современных тенденциях в воспитании и социализации, включая работу с детьми в трудной жизненной ситуации.
6. Формирование навыков рефлексии и самоанализа профессиональной деятельности.

7. Разработать и апробировать не менее 3-х сценариев воспитательных мероприятий различной направленности (например, общегимназическое мероприятие, классный час, радиолинейка) в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения и современными педагогическими требованиями к концу учебного года.

### **7.Форма наставничества**

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между компетентным педагогом и педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в отдельных областях педагогической деятельности.

### **8.Формы контроля**

Анкетирование, наблюдение мероприятиях, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагога- организатора, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов гимназии.

### **9.Планируемые результаты**

Повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого по всем выявленным дефицитам.

Успешная адаптация наставляемого к должности педагога-организатора, снижение стресса и повышение уверенности в своих силах.

Самостоятельность и инициативность наставляемого в планировании и проведении воспитательной работы.

Разработка и реализация наставляемым актуальных и эффективных воспитательных мероприятий.

Развитие системы ученического самоуправления и активизация работы детских общественных объединений.

Формирование позитивного имиджа, наставляемого в педагогическом коллективе, среди учащихся и родителей.

Пополнение портфолио, наставляемого разработанными программами, сценариями, проектами.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**  
*Мероприятия для наставляемого педагога в рамках*  
*муниципальной системы*

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный/организация
1	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов.	Сентябрь	Наставник
2	1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность педагога- организатора. 2. Знакомство с календарным учебным графиком, планом воспитательной работы гимназии. 3. Помощь в составлении графика работы 4. Составление графика посещений мероприятий	Сентябрь	Администрация, наставник
3	Планирование работы на месяц, год.	В течение учебного года	Администрация, наставник
4	Подведение итогов работы за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	май 2026	Наставник

*Мероприятия для наставляемого педагога  
в рамках методического плана работы с педагогами*

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Участие в качестве сопровождающего на городские мероприятия	Сентябрь 2025- Август 2026	А.М.Товалюк., И.Б.Терлеева
2	Участие в разработке воспитательных мероприятий.	Сентябрь 2025- Август 2026	И.Б.Терлеева
3	Участие в заседании Штаба воспитательной работы	Сентябрь 2025-май 2026	И.Б.Терлеева
4	Встречи в формате наставник-наставляемый для обсуждения методических вопросов	Сентябрь 2025-май 2026	И.Б.Терлеева
5	Посещение мероприятий коллег с последующим анализом	Сентябрь 2025-май 2026	И.Б.Терлеева
6	Самостоятельная методическая работа – изучение вопросов, определенных совместно с наставником	Сентябрь 2025-май 2026	И.Б.Терлеева
7	Подготовка учащихся к участию в конкурсах мероприятиях	Сентябрь 2025-май 2026	И.Б.Терлеева

*Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника*

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставника и наставляемого	Сроки
1	Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе начинающего педагога-организатора	Консультации, собеседование	сентябрь-октябрь 2025
2	Недостаточная осведомленность о современных тенденциях в области воспитания и социализации детей и подростков.	Самостоятельное изучение, совместное планирование, консультирование. Разработка планов профилактических мероприятий.	сентябрь-декабрь 2025
3	Потребность в развитии компетенций по формированию ученического самоуправления и детских общественных объединений	Изучение методических материалов по ученическому самоуправлению. Разработка плана работы ученического самоуправления на учебный год. Консультация по организации выборов, формированию детского актива.	сентябрь-декабрь 2025
4	Помощь в проектировании воспитательной работы для гимназистов. Разработка сценариев с учётом требований образовательного учреждения	Консультирование и предоставление сценариев традиционных мероприятий гимназии. Написание сценария к мероприятиям.	В течение учебного года
5	Работа с педагогами, родителями, социальными партнёрами. (содержание, формы и методы работы).	Совместная подготовка к традиционным гимназическим мероприятиям. Знакомство с социальными партнёрами и работой с ними. консультирование, обратная связь	В течение учебного года
6	Потребность в развитии навыков рефлексии и самоанализа собственной деятельности.	совместный устный анализ, обратная связь от заместителей директора по УВР	В течение учебного года
7	Подведение итогов работы за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	консультация	Май 2026

## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
<i>Количественные</i>		
реализация запланированных мероприятий программы	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%	
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%	
<i>Качественные</i>		
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да	
применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да	
успешное прохождение процедуры аттестации	да	
поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да	

Выводы по итогам реализации программы  
Рекомендации