Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования «Содружество»



Персонализированная программа наставничества
(наставник – учитель начальных классов)
на 2026-2027 учебный год

Актуальность

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В 2026-2027 учебном году молодые специалисты в разной степени требуют повышенного методического и управленческого внимания, которое связано не только с разнообразной предметной направленностью, но разным уровнем мотивации к осуществлению педагогической деятельности и неодинаковым уровнем теоретической и практической подготовки в высшем учебном заведении.

Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

1) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
2) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
3) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Структура наставничества



Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне учреждения;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – 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 добровольности, свободы выбора, учета многофакторности

в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Основные мероприятия

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемые результаты
Урочная деятельность учителя				
1.	Составление рабочих программ на 2026-2027 учебный год.	Июнь-август 2026	Толмачева Е.В.	Наличие качественной рабочей программы.
2.	Ведение электронного журнала.	В течение учебного периода	Дулина Н.В.	Качественное ведение электронного журнала.
3.	Корректировка рабочих программ (по мере необходимости).	В течение учебного периода	Дулина Н.В. Толмачева Е.В.	Прохождение рабочей программы в полном объеме.
4.	Оказание помощи в работе с обучающимися с ОВЗ.	В течение всего периода	Методисты	Решение проблем в обучении и развитии ребенка с ОВЗ.
5.	Поиск форм и методов работы по поддержанию дисциплины на уроках.	В течение всего периода	Методисты	Улучшение дисциплины на уроках.
Внеурочная деятельность учителя				
6.	Вовлечение обучающихся в мероприятия разного уровня, в том числе в олимпиадное движение.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Сахаровская Ю.П.	Наличие достижений у обучающихся.
7.	Оказание помощи в ходе работы летнего оздоровительного лагеря «Солнечный» при учреждении».	Июнь 2027	Сахаровская Ю.П.	Организация и проведение интересных мероприятий.

Деятельность классного руководителя				
8.	Организация мероприятий по сплочению детского и родительского коллективов.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Сахаровская Ю.П.	Отсутствие конфликтных ситуаций в классе.
Методическая деятельность, в том числе участие конкурсах профессионального мастерства				
9.	Мониторинг молодых специалистов.	Сентябрь 2026, март 2027	Толмачева Е.В.	Наличие полной картины о проблемах и достижениях молодого специалиста.
10.	Курсы повышения квалификации.	По мере необходимости	Толмачева Е.В.	Наличие удостоверений о курсовой подготовки, повышение уровня квалификации молодых специалистов.
11.	Участие в вебинарах и семинарах для учителей в качестве слушателя.	В течение всего периода	Толмачева Е.В.	Повышение уровня квалификации молодых специалистов.
12.	Участие в работе заседаний методического объединения учителей начальных классов.	Август 2026 – март 2027	Толмачева Е.В.	Успешное представление опыта на районном и муниципальном уровнях.

Ожидаемые результаты:

- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- снижение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение уровня квалификации молодых специалистов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- закрепление молодого специалиста в учреждении.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования «Содружество»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ЦО «Содружество»
О.В. Зимарина
«28» августа 2026 года

Персонализированная программа наставничества
(наставник – учитель географии, истории и обществознания)
на 2026-2027 учебный год

Актуальность

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В 2026-2027 учебном году молодые специалисты в разной степени требуют повышенного методического и управленческого внимания, которое связано не только с разнообразной предметной направленностью, но разным уровнем мотивации к осуществлению педагогической деятельности и неодинаковым уровнем теоретической и практической подготовки в высшем учебном заведении.

Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном Учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

5) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
6) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
7) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
8) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Структура наставничества



Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне Учреждения;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – 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 добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемые результаты
Урочная деятельность учителя				
1.	Составление рабочих программ на 2026-2027 учебный год.	Июнь-август 2026	Толмачева Е.В.	Наличие качественной рабочей программы.
2.	Ведение электронного журнала.	В течение учебного периода	Дулина Н.В.	Качественное ведение электронного журнала.
3.	Корректировка рабочих программ (по мере необходимости).	В течение учебного периода	Дулина Н.В. Толмачева Е.В.	Прохождение рабочей программы в полном объеме.
4.	Оказание помощи в работе с обучающимися с ОВЗ.	В течение всего периода	Методисты	Решение проблем в обучении и развитии ребенка с ОВЗ.
5.	Оказание помощи в работе при подготовке обучающихся к ОГЭ и ЕГЭ. Анализ результатов пробного ОГЭ и ЕГЭ.	Апрель – май 2026	Дулина Н.В. Толмачева Е.В.	Успешное прохождение ГИА выпускниками учреждения.
6.	Поиск форм и методов работы по поддержанию дисциплины на уроках.	В течение всего периода	Методисты	Улучшение дисциплины на уроках.
Внеурочная деятельность учителя				
7.	Вовлечение обучающихся в мероприятия разного уровня, в том числе в олимпиадное движение.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Сахаровская Ю.П.	Наличие достижений у обучающихся.
8.	Оказание помощи в ходе работы летнего оздоровительного лагеря «Солнечный» при Учреждении».	Июнь 2027	Сахаровская Ю.П.	Организация и проведение интересных мероприятий.
Деятельность классного руководителя				
9.	Организация мероприятий по сплочению детского и родительского коллективов.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Сахаровская Ю.П.	Отсутствие конфликтных ситуаций в классе.
Методическая деятельность, в том числе участие конкурсах профессионального мастерства				

10.	Мониторинг молодых специалистов.	Сентябрь 2026, март 2027	Толмачева Е.В.	Наличие полной картины о проблемах и достижениях молодого специалиста.
11.	Курсы повышения квалификации.	По мере необходимости	Толмачева Е.В.	Наличие удостоверений о курсовой подготовке, повышение уровня квалификации молодых специалистов.
12.	Участие учителя в открытых конкурсах профессионального мастерства разного уровня.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Совет наставников Руководитель МО	Успешное представление опыта на разном уровнях.
13.	Участие в вебинарах и семинарах для учителей в качестве слушателя.	В течение всего периода	Толмачева Е.В.	Повышение уровня квалификации молодых специалистов.
14.	Участие в работе заседаний районного методического объединения учителей истории и обществознания.	Август 2026 – март 2027	Толмачева Е.В.	Успешное представление опыта на районном и муниципальном уровнях.
Участие в общественной жизни				
15.	Участие в общественной жизни школы.	По мере необходимости	Толмачева Е.В.	
16.	Создание развивающей предметно-пространственной среды учебного кабинета.	В течение всего периода	Толмачева Е.В.	Создание комфортных условий для образовательной деятельности в учебном кабинете.

Ожидаемые результаты:

- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- снижение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение уровня квалификации молодых специалистов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- закрепление молодого специалиста в Учреждении.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования «Содружество»



Персонализированная программа наставничества
(наставник – учитель начальных классов)
на 2026-2027 учебный год

Актуальность

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В 2026-2027 учебном году молодые специалисты в разной степени требуют повышенного методического и управленческого внимания, которое связано не только с разнообразной предметной направленностью, но разным уровнем мотивации к осуществлению педагогической деятельности и неодинаковым уровнем теоретической и практической подготовки в высшем учебном заведении.

Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

9) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
10) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
11) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
12) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Структура наставничества



Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне учреждения;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – 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 добровольности, свободы выбора, учета многофакторности

в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Основные мероприятия

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемые результаты
Урочная деятельность учителя				
1.	Составление рабочих программ на 2026-2027 учебный год.	Июнь-август 2026	Толмачева Е.В.	Наличие качественной рабочей программы.
2.	Ведение электронного журнала.	В течение учебного периода	Дулина Н.В.	Качественное ведение электронного журнала.
3.	Корректировка рабочих программ (по мере необходимости).	В течение учебного периода	Дулина Н.В. Толмачева Е.В.	Прохождение рабочей программы в полном объеме.
4.	Оказание помощи в работе с обучающимися с ОВЗ.	В течение всего периода	Методисты	Решение проблем в обучении и развитии ребенка с ОВЗ.
5.	Поиск форм и методов работы по поддержанию дисциплины на уроках.	В течение всего периода	Методисты	Улучшение дисциплины на уроках.
Внеурочная деятельность учителя				
6.	Вовлечение обучающихся в мероприятия разного уровня, в том числе в олимпиадное движение.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Сахаровская Ю.П.	Наличие достижений у обучающихся.
7.	Оказание помощи в ходе работы летнего оздоровительного лагеря «Солнечный» при учреждении».	Июнь 2027	Сахаровская Ю.П.	Организация и проведение интересных мероприятий.

Деятельность классного руководителя				
8.	Организация мероприятий по сплочению детского и родительского коллективов.	В течение всего периода	Толмачева Е.В. Сахаровская Ю.П.	Отсутствие конфликтных ситуаций в классе.
Методическая деятельность, в том числе участие конкурсах профессионального мастерства				
9.	Мониторинг молодых специалистов.	Сентябрь 2026, март 2027	Толмачева Е.В.	Наличие полной картины о проблемах и достижениях молодого специалиста.
10.	Курсы повышения квалификации.	По мере необходимости	Толмачева Е.В.	Наличие удостоверений о курсовой подготовки, повышение уровня квалификации молодых специалистов.
11.	Участие в вебинарах и семинарах для учителей в качестве слушателя.	В течение всего периода	Толмачева Е.В.	Повышение уровня квалификации молодых специалистов.
12.	Участие в работе заседаний методического объединения учителей начальных классов.	Август 2026 – март 2027	Толмачева Е.В.	Успешное представление опыта на районном и муниципальном уровнях.

Ожидаемые результаты:

- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- снижение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение уровня квалификации молодых специалистов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- закрепление молодого специалиста в учреждении.