

Первоуральское муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №5» имени Ивана Естехина  
(ПМАОУ «СОШ №5»)  
623101 Свердловская область, город Первоуральск, проспект Космонавтов 15 А  
телефон: 63-94-05, 63-94-92, 63-92-16  
E-mail: [school5-pu@yandex.ru](mailto:school5-pu@yandex.ru)

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
2025/2030 год**

## **Основные идеи и положения Программы**

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.

Большинство молодых специалистов только в общих чертах представляют себе повседневную педагогическую практику. Профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, из других регионов, с отличными требованиями к процедуре аттестации, к ведению электронных журналов и т.д. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомиться с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. В школе необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно. Основой концептуального обоснования Программы наставничества «Учитель-Учитель» является Методология (целевая модель) 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, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145. 1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Нехватка практических умений в условиях дистанционного обучения в ВУЗах (полноценные уроки в сопровождении куратора педагогической практики с 2019 года не проводятся).
- Проблемы адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- Состояние повышенной тревожности в условиях нестабильной экономической ситуации (противоречия между притязаниями на высокую оплату труда и отсутствием опыта достойных результатов педагогической деятельности).

#### **Предмет наставничества:**

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
- Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп, участие в конкурсах профессионального мастерства.

#### **Компоненты системы наставничества**

<b>Ценностно-смысловой</b>	<b>Содержательный</b>	<b>Технологический</b>	<b>Оценочно-диагностический</b>
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	социум; наставники; наставляемые; обучающиеся, их родители (законные представители) коллектив организации.	Интерактивные технологии; информационные технологи; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы.	организационный (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации (пункт V).

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества ПМАОУ «СОШ №5» «Учитель - Учитель», направлена на достижение следующей цели: 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 молодых и вновь прибывших специалистов. А так же, на разработку комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «Учитель-Учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

- Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации;
- Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;
- Способствовать формированию потребности в самоанализе результатов своей профессиональной деятельности;
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- Оценивать результаты программы и ее эффективность.

### **Ожидаемые результаты Программы**

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, внеурочные традиции образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### **Показатели эффективности внедрения Программы**

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям направлений программы, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Сформированность психологического климата в образовательной организации, способствующего закреплению молодых специалистов в профессии;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

*В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:*

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника:*

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения;
- Объективность уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

### **Срок реализации программы**

I этап: Запуск откорректированной программы, сентябрь 2025 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2026 года – август 2029 года.

III этап: Завершение программы – август 2030 года.

### **Участники Программы**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник различных профессиональных конкурсов, автор публикаций, участник, соавтор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает в организации образовательных отношений и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### **Наставляемый:**

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, взаимодействии с субъектами образовательных отношений.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

### **Типы наставничества**

№	Форма	Описание
1.	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
1.	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму.
1.	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
1.	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых.
1.	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив.

### **Механизм управления Программой наставничества**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества с помощью внешних ресурсов:

Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на реализацию программы ресурсами образовательной организации;

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

*К условиям запуска Программы относится:*

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- Определение задач, формы наставничества, ожидаемых результатов;
- Разработка дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов.

*Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:*

- Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем молодых специалистов, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных возможно привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).
- Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

#### **Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»**

<b>Отбор наставников</b>	<b>Обучение наставников</b>	<b>Формирование пар/групп</b>	<b>Мотивация наставников</b>	<b>Процедура завершения взаимодействия</b>
Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Подобрать необходимые методические материалы в помощь	Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых. Пара закрепля-	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Серия открытых уроков молодого специалиста на закрепление необходимых

<p>наставников, соответствующих этим критериям. Провести собеседование с отобранными наставниками, с целью выявления уровня их психологической готовности. назначение должно быть добровольным, по результатам обсуждения на методическом совете или на заседании ШМО.</p>	<p>наставнику. Выбрать форматы обучения. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. Куратор предлагает возможные форматы взаимодействия с наставляемым, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты наставничества.</p>	<p>ется после личной встречи и обсуждения обобщенных запросов, возможно-стей.</p>	<p>ве, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение административной поддержки. Материальное стимулирование.</p>	<p>навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством обобщения результатов на педагогическом совете, городских методических объединениях, презентациях Управления образования и др.</p>
--	---	---	--	--

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель»:

1. *Взаимодействие «новичок – мастер»,* классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
2. *Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»,* в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).
3. *Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,* конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Повышение квалификации наставников:

1. Первый этап. Вводная беседа, тренинг, краткосрочные курсы, вебинары дают возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. В данном этапе наставник формулирует свои цели, ожидаемые результаты, сравнивает свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.
2. Второй этап. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой дея-

тельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, решаемые наставником:

1. Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Для развития положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др.

2. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков - формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

3. Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами - понимание мультикультурных проблем, нахождение путей их решения.

4. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных практических и теоретических навыков.

*Этапы процесса наставнического взаимодействия:*

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным специалистом.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

**Завершение программы наставничества**

*Основные задачи этапа:* подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

*Результаты этапа:* достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

**Система стимулирования участников наставничества:**

- Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
- Направление на курсы повышения квалификации регионального, федерального уровня с оплатой участия;
- Благодарность в приказе;
- Привлечение педагога к работе в творческой группе;
- Направление на семинары и конференции;

- Выдвижение на конкурсы;
- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- Материальное стимулирование.

### **Мониторинг программы наставничества**

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на оценку эффективности программы как инструмента повышения профессионального благополучия молодых специалистов, их закрепление в профессии в данном образовательном учреждении.

Задачи мониторинга:

- осуществлять обратную связь от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы) SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

*Ожидаемые результаты.* Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

*Среди оцениваемых результатов:*

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### *Мониторинг влияния программ на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы.

#### *Цели и задачи*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

*Ожидаемые результаты.* Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

#### *Среди оцениваемых результатов*

- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;

- психологический климат в педагогическом коллективе.

### План реализации Программы 2025-2030 гг.

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых	05.09-30.09 ежегодно	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных наставничества 100% молодых специалистов	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	Наличие удостоверений, повышение компетенций в вопросах наставничества	Сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 2 образовательных занятий, оказаны индивидуальные консультации	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате "нетворкинг" (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	в течение всего периода реализации программы	Выстраивание конструктивного взаимодействия в наставнических парах	Организована общая встреча в формате "нетворкинг", проведено пост-анкетирование на предмет предпочтительного наставника и наставляемого	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Формирование наставнических пар или групп	до 20.10 ежегодно	Наличие наставника у каждого молодого специалиста	Сформированы наставнические пары или группы	Участники рабочей группы.
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;	в течение всего периода реализации программы	Разработка совместных рабочих планов работы (приложение 1)	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества

- итоговая встреча				
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	до 25.10 ежегодно	Выстраивание конструктивно-взаимодействия в наставнических парах (группах)	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы	Участники рабочей группы.
Утверждение индивидуальных Планов (приложение 3)	до 25.10 ежегодно	Наличие индивидуальных планов	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов	Директор
Реализация индивидуальных планов	в течение всего периода реализации программы	Спланированная, целенаправленная деятельность наставнических пар по адаптации молодого специалиста	Индивидуальные планы реализованы не менее, чем на 90% для каждого наставляемого	Участники рабочей группы.
Организация обшей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности"	до 25.12. ежегодно	Подведены итоги, выстроены возможные дальнейшие траектории поддержки молодых специалистов	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности", участие в игре приняло не менее 90% участников	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>				
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества	до 25.10. ежегодно	Пополнение копилки материалов	Программные, методические и дидактические материалы	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>				
Анализ полученных анкет (приложение 2) в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение за-	до 10.10. ежегодно	Перечень затруднений наставляемых и наставников, определение необходимости привле-	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества

просов наставляемых и возможностей наставников		чения стонных специалистов	и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга.	до 20.10. ежегодно	Закрепление наставнических пар приказом по ОО	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	Директор, куратор, зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов - наставников, участвующих в программе наставничества	сентябрь-декабрь ежегодно	Определение потенциальных наставников для молодых специалистов	Реестр учета молодых специалистов и педагогов - наставников, участвующих в программе наставничества	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>				
Изменение появляющейся информации о Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	По мере появления изменений	своевременное информирование наставников и наставляемых об изменениях	Наличие информации	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Выступление на ШМО и педагогическом совете с презентацией о реализации программы наставничества.	До 01.10. ежегодно	совершенствование планирования, обмен опытом по использованию различных форм и методов наставничества	Протоколы ШМО; протокол педагогического совета в которых приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогов, создан реестр потенциальных наставников из числа членов коллектива	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
<b>Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации</b>				
Контроль реализации программы наставничества	в течение всего периода реализации	своевременное выявление нарушений и кор-	Выполнено 100% позиций программы	Директор, зам.директора, курирующий реализацию

	программы	рекция сроков реализации отдельных мероприятий программы		программы наставничества
Контроль за реализацией мероприятий индивидуальных планов	в течение всего периода реализации программы	своевременное выявление нарушений и коррекция сроков реализации отдельных мероприятий индивидуальных планов	Реализовано не менее 90% мероприятий индивидуальных планов	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях / конкурсах / фестивалях	в течение всего периода реализации программы	Повышение квалификации педагогов, обмен опытом	Не менее 2 представителей образовательной организации приняли участие в тематических событиях/конкурсах / фестивалях	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества, наставники
Обеспечение психологического сопровождения наставляемым и наставникам	По запросу участников программы	Отсутствие конфликтов в наставнических парах, стойкое желание молодых специалистов продолжить работу в образовательной организации	Успешная адаптация, закрепление в педагогическом коллективе молодых специалистов	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества, педагог - психолог
Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь Ежегодно	Наличие рабочего плана для осуществления адаптации молодых специалистов	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества
Проведение консультаций для наставников	в течение всего периода реализации программы	совершенствование методических компетенций	Оказание помощи наставникам	Зам.директора, курирующий реализацию программы наставничества

	мы	наставников		ства, педагог – психолог
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май ежегодно	Выявление положительных практик реализации отдельных мероприятий программы	Проведение рефлексии, отчёт наставника (приложение 4)	Зам.директора , курирующий реализацию программы наставничества, педагог – психолог
Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Август ежегодно	Коррекция программы наставничества на следующий период	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Зам. директора , курирующий реализацию программы наставничества

## План работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями

№ П/П	содержание	сроки	ответственные
1	Проведение вводного инструктажа на рабочем месте	В день приёма на работу	Ответственный за охрану труда
2	2.1 Ознакомление с должностной инструкцией учителя и классного руководителя.	В день приёма на работу	Руководитель ОО (заместитель руководителя)
	2.2 Ознакомление учителя с локальными актами (положениями и инструкциями), регламентирующие образовательный процесс школы.	1 неделя после приёма на работу	Заместитель руководителя
3	Проведение цикла теоретических занятий по темам: 3.1 ФГОС общего образования. 3.2 Целеполагание в обучающей деятельности учителя. 3.3 Типология уроков (классические типы). 3.4 Типология уроков (нестандартные типы). 3.5 Методы обучения. 3.6 Формы организации познавательной деятельности обучающихся. 3.7 Формы контроля. 3.8 Педагогические технологии.	1 раз в 2 недели (1 год работы) В дальнейшем, по мере выявления затруднений.	Заместители руководителя, руководители ШМО
4	Проведение цикла практических занятий по темам: 4.1 Составление рабочей программы. 4.2 Построение технологической карты урока. 4.3 Разработка урока в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. 4.4 Анализ и самоанализ урока. 4.5 Разработка контрольно-измерительных материалов. 4.6 Параллельный анализ проведённого урока и сравнение позиций анализа. 4.7 Составление отчета учителя о результатах деятельности за определённый период. 4.8 Подготовка материалов для участия в конкурсах профессионального мастерства.	1 раз в 2 недели (1 год работы) В дальнейшем, по мере выявления затруднений.	Заместители руководителя, руководители ШМО
		Август - сентябрь	
5	Собеседования по работе с электронным журналом, оформлению документации, затруднениях в работе классного руководителя, взаимодействию с коллегами, с обучающимися с их родителями (законными представителями). По другим темам, актуальным для педагогов.	В течение всего адаптационного периода.	Заместители руководителя, руководители ШМО
6	Посещение молодыми учителями уроков и мероприятий учителей ОО.	По расписанию уроков, в течение всего адаптационного периода	Наставники, учителя предметники

7	Посещение заместителем директора и методистом уроков молодых и вновь прибывших учителей	Не реже 2 раз в четверть	Заместители руководителя, руководители ШМО, наставник
8	Повышение квалификации	Не реже 1 раза в 3 года	Заместители руководителя
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства	По графику конкурсных мероприятий	Заместители руководителя, наставники

## СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА

## ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Общеобразовательное учреждение \_\_\_\_\_

Учитель \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_

Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
<b>Испытываю проблемы</b>			
<b>1. Нормативно-правовая база</b>			
- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся.			
<b>2. В урочной деятельности:</b>			
<b>2.1. Разработка учебных рабочих программ</b>			
<b>2.2. Моделирование урока</b>			
целеполагание:			
- цель и задачи урока; - пути мотивации обучающихся.			
содержание:			
- объем подачи материала; - структура содержания; - формы подачи содержания. - разработка технологической карты урока			
методики:			
- методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.); - средства (наглядные, технические и др.); - приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
<b>2.3. Реализация:</b>			
целеполагания:			
- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока; - определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока;			
содержания:			
- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			

	проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление коррекция и др.)	нов		
	приемы формирования УУД			
	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
	в применении на уроке:			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;			
	- другое.			
<b>2.4. Рефлексия</b>				
	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
	в проведении:			
	- анализа и самоанализа урока			
<b>3. Во внеклассной деятельности</b>				
3.1.	Разработка плана воспитательной работы			
3.2.	Проведение:			
	- классных часов;			
	- тематических внеклассных мероприятий;			
	- мероприятий с привлечением родительской общестственности;			
	- мониторинговых мероприятий			
<b>4. Во внеурочной деятельности:</b>				
	- подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;			
	- подготовка обучающихся к продолжению образования.			

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_  
 Методическое объединение \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами, целями и задачами, направлениями текущей деятельности образовательной организации		
3.	Ознакомление с порядком оформления школьной документации, ведением официальной переписки, правилами проведения дистанционных уроков.		
4.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста: посещение уроков наставника и других педагогов образовательной организации, совместный анализ посещённых уроков		
	разработка конструкторов уроков, проведение уроков по данным конструкторам, анализ проведённых уроков с наставником или заместителем руководителя		
	изучение примеров КИМов наставника и других педагогов образовательной организации, анализ результатов работ, проведённых с использованием этих материалов		
	Подбор КИМов для диагностики уровня сформированности образовательных результатов обучающихся, анализ результатов, полученных при использовании данных материалов		
	<i>Иные виды и формы (по запросам наставляемого, актуальные по результатам наблюдений наставника и заместителей руководителя, актуальными, в связи с изменениями в системе образования)</i>		
5.	Получение консультативной помощи в работе		
6.	Участие в работе школьных и городских методических объединений, в педагогических советах и т.д.		
7.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодых специалистов		
8.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
9.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни образовательного учреждения		
10.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
Подпись наставника

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
Подпись наставляемого

