

«Согласовано»

Зам. директора по УР

А.С. Братцева
« 31 » августа 2026 г.



«Утверждаю»

Директор MAOY-Гимназия № 45

Т.А. Храпская
« 31 » августа 2026 г.

**Программа
внедрения целевой модели наставничества
в «МАОУ –Гимназия № 45»**

Составитель:
Сесина Т.И.

**Екатеринбург
2026-2027**

Содержание

1. Общие положения
2. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в школе
3. Реализация целевой модели наставничества в школе. Этапы программы. Срок реализации.
4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества. Мониторинг программы.

1. Общие положения

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в школе.

Для реализации программы выбраны форма наставничества «учитель – учитель», в связи с этим, можно выделить следующие цели и задачи:

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в школе

2.1. Общая терминология

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная

распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие **молодого специалиста** (при опыте работы от 0 до 3 лет) **или нового сотрудника** (при смене места работы) **с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом**, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. 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 с организацией образовательного процесса 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 с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

В 2025-2026 учебном году, исходя из потребностей наставляемых, основными вариантами были выбраны следующие формы:

1) «Традиционное наставничество»

-опытный педагог – молодой специалист, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; в рамках этой формы наставничества опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.);

2) «Партнерское наставничество (равный равному)

-молодой специалист-молодой специалист, данная модель эффективна, когда оба молодых специалиста имеют потенциал и желание развиваться, достаточно комфортно чувствуют себя в начале их адаптации в ОО, оба молодых специалиста находятся в равных условиях и настроены на поиск решений тех задач, с которыми встречаются в работе, оказывая моральную поддержку друг другу.

-педагог, работающий в Гимназии №45 не менее 1 года – новый педагог, данная модель эффективна для адаптации нового сотрудника на новом рабочем месте.

3) Реверсивное наставничество молодой специалист – опытный педагог, это процесс, в рамках которого **молодые специалисты передают свои знания и опыт старшим сотрудникам компании**. Это может касаться различных аспектов работы, но чаще всего речь идёт о новых технологиях, цифровых инструментах, социальных сетях и других современных тенденциях.

2.3. Основные принципы

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

3. Реализация целевой модели наставничества в школе.

3.1. Этапы программы.

Для реализации программы Наставничество на каждом этапе, в зависимости от целей и задач, были выбраны эффективные практики, которые представлены в таблице ниже.

Задача	Цель	Практики	Сроки	Результат
Анализ ситуации	Выявить потребности наставляемых, возможности наставников.	SWOT – анализ, «Вертикаль»	До 20 октября 2026	Аналитическая справка
Выявление проблемного поля	Выявить круг проблем для последующей постановки цели.	Кластер	До 6 ноября 2026	Составить список (чек-лист) проблем, с которыми сталкиваются наставляемые (индивидуальный список и общий).
Определение цели	Постановка цели для последующей постановки задач с целью решить трудности,	Постановка цели по SMART	До 6 ноября 2026	Заполнение индивидуальной дорожной карты для каждого наставляемого с указанием личной цели.

	с которыми сталкиваются наставляемые.			
Постановка задач для каждой пары	Разработать план ИОМ	Составление регламента работы пары, подбор графика и инструментов работы	До 6 ноября 2026	Заполнение индивидуальной дорожной карты для каждого наставляемого.
Работа в наставнических парах	Реализация целевой модели Наставничество	Работа наставников с наставляемыми (взаимопосещение уроков, развивающие беседы)	С ноября 2026-по май 2027	Заполнение индивидуальной дорожной карты для каждого наставляемого. План-конспект урока.
Презентация опыта	Демонстрация опыта работа в паре	➤ Фестиваль открытых уроков (открытые уроки «в 4 руки», проводит пара наставник и наставляемый)	Март 2027	Разработка открытых уроков (план конспект)
	Подведение итогов, рефлексия и саморефлексия	➤ Круглый стол (рефлексия) Прием «5 вопросов»	Май 2027	СОП

Также для реализации программы Наставничества, в качестве локального документа, была разработана Дорожная карта. Приложение 1.

3.2. Срок реализации

Срок реализации программы - 1 год (учебный год 2026-2027). Составление программы сроком реализации 1 год отвечает потребностям Гимназии, так как в начале учебного года приходят новые сотрудники, которые автоматически включаются в программу, в данную категорию попадают как новые молодые специалисты, так и учителя, которые имеют

опыт работы в других ОО, но на данном этапе нуждаются в адаптации на новом рабочем месте.

Каждый учебный год список наставнических пар пересматривается. Молодые специалисты с опытом работы менее 3-х лет, участвуют в данной программе три года, после истечения этого срока, они выходят из программы, либо становятся наставниками у вновь прибывших специалистов, что также эффективно, так они имеют опыт участия в данной программе и могут поделиться знаниями, практиками с новыми педагогами.

4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества. Мониторинг программы.

Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы;
 - 2) оценка эффективности и полезности программы.
- **Задачи мониторинга:**
 - сбор и анализ обратной связи от участников в ходе программы (рефлексия и саморефлексия);
 - корректировка программы, в случае необходимости;
 - подведение итога программы в конце учебного года с анализом достижения целей и задач, поставленных в начале программы (рефлексия и саморефлексия).

Мониторинг складывается из общего мониторинга программы и личного мониторинга наставляемых. Одним из инструментов, которым пользуются наставляемые является их личная дорожная карта, которую, они заполняют на установочном занятии (Приложение 2) после определения сильных сторон и точек роста, наставляемые, с помощью наставника, ставят цель и последующая работа в программе наставничества направлена на достижение этой цели. В дорожной карте отражается работа, проведенная за год, а также есть возможность скорректировать цель, задачи, в случае необходимости.

Также в дорожной карте наставляемых, конечным этапом является этап рефлексии, анализ личных карт наставляемых в течении и в конце учебного года, также способствует проведению общего мониторинга программы наставничества.

Приложение 1

Дорожная карта взаимодействия наставнической пары

Наставник:

Наставляемый:

№	Этапы	Действия	Даты	Комментарий
1	Начало работы			
1.1.	Согласование целей работы (Выбор 1 проблемы (выбор цели) для решения с наставником)	Цель:		
1.2.	Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)	Составлен\не составлен (нужное подчеркнуть)		
2	Работа наставнической пары			фиксируются достижения педагога
2.1.	Передача опыта (взаимопосещение уроков, консультации)			в виде конкретного педагогического продукта (план урока при взаимопосещении урока; разработка методических материалов, сценарий воспитательного мероприятия), а

2.2.	Совместные проекты (при наличии)			также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.
2.3.	Корректировка ИОМ (во время учебного года, при необходимости)			
3	Завершение работы			
3.1.	Оценка наставником результат	Достигнута\не достигнута цель (если нет или частично, указать причины)		
3.2.	Самооценка результата	Достигнута\не достигнута цель (если нет или частично, указать причины)		

