



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя школа №158 «Грани»

(МАОУ СПШ №158 «Грани»)

Юридический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Складская зд. 32

«Утверждаю»
Директор МАОУ СПШ №158 «Грани»
А.А. Лазутин
«_____» _____ 2026г.



ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ
(«НАСТАВНИК-УЧИТЕЛЬ»)

2025/2026уч. год

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя школа №158
«Грани»

Составители:

Порошина М.И., Ларионова Е.В..

Срок реализации: 3 года

2025 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3-4
• Взаимосвязь с другими документами организации	4-5
• Цель и задачи программы наставничества.....	5
• Срок реализации программы.....	5-6
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	6.
II. Содержание программы	6
2.1 Основные участники программы и их функции.....	6-7
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	7-10
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	10-12
3.1 Организация контроля и оценки.....	10
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	12
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год ..	12-15
Приложения	15-17

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы наставничества

Вопрос организации практики развития педагогических кадров в образовательной организации в современных социально-экономических условиях является актуальным. Эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала. В связи с этим, в 2025/26 учебном году в МАОУ СШ №158 «Грани» вопрос наставнической деятельности и связанной с ней методической работы для администрации образовательной организации (с 2023 года школа по сути стала образовательным комплексом), был и остаётся очень актуальным. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении образовательной организацией, включающей несколько подразделений, осуществляющих самостоятельную деятельность. В следствие этого, изменилась не только модель наставничества и с точки зрения практики развития педагогических кадров, но и организационно-управленческие условия, в которых эта модель осуществляется. МАОУ СШ №158 «Грани» на протяжении многих лет (МАОУ СШ №158 «Грани» является право приемником МАОУ Гимназия №5) реализовывала успешно различные практики наставнической деятельности, в результате которых молодые специалисты в короткие сроки проходили этапы профессионального становления и творческой самореализации, в результате чего часть из них стали не только «кадровым резервом», но и до сих пор успешно реализуют себя в сфере управленческой деятельности, являясь руководителями или заместителями руководителя в образовательных организациях города Красноярск. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Вопрос создания, реализации и внедрения целевой модели наставничества, включающей программу работы с молодыми педагогами «Наставник-учитель», Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» обусловлен необходимостью взаимодействия между всех работников для достижения общих целей образовательной организации. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Новые требования к деятельности учителя предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. В современной образовательной организации одной из важнейших управленческих задач является организация работы не только по привлечению и закреплению молодых специалистов в сфере образования города Красноярск, но и задача повышения имиджа профессии учителя, оказание методической, консультационной и иной помощи молодым специалистам, гарантия возможности их профессионального становления.

Проблема организации наставничества связана, в первую очередь, с отсутствием достаточной информации о новых актуальных подходах к организации наставничества в современных образовательных организациях. В

связи с актуальностью и необходимостью реализации данной проблемы, мы включились в решение данного вопроса на уровне муниципальной системы образования в статусе Городской базовой площадки по работе с молодыми специалистами. Управленческая задача реализации данной модели - позиционирование педагогическому сообществу опыта создания условий для становления молодого педагога, чья творческая самореализация происходит именно в педагогической деятельности (в данном случае, в условиях Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» города Красноярск). Начинаящим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. 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. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, которым необходима помощь в новых условиях, знакомство. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном образовательном учреждении, а также систематическое оказание методической помощи в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы работы с молодыми специалистами, организация наставничества, способной в том числе и оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена личная потребность молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста в получении поддержки опытных педагогов-наставников, которые в свою очередь готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность, поддержать и стимулировать в новых условиях педагогическую деятельность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

- **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «наставник-учитель» разработана на базе в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;

Представленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИПК КК), сотрудничества по программам повышения квалификации с КГПУ им. В.П.Астафьева, КПК №1 им. М.Горького.

- **Цель и задачи программы наставничества**

Программа работы с молодыми педагогами («Наставник-учитель») Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» направлена на достижение следующей цели:

- формирование условий становления профессионально зрелого молодого педагога, осознающего собственные «дефициты» и профессиональные «запросы» в условиях системы непрерывного образования в условиях реализации максимально полного раскрытия потенциала личности молодого специалиста, что является необходимым условием для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, являющихся работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани». обусловили необходимость разработки системы диагностических, мотивационных и организационных мероприятий в образовательной организации, которые позволяют создать модель наставничества, соответствующую современным запросам учителей. Достижение данной цели, по нашему мнению, предполагает разрешение следующих задач:

- первая задача: выявить ценности специалиста, доминирующие в общей профессиональной направленности, спектр его ролевых позиций во взаимодействии с коллегами и обучающимися;

- вторая задача: оценить степень освоенности стандартов профессиональных умений и навыков молодого специалиста;

- третья задача: подобрать методики, позволяющие определить адекватность общей самооценки молодого специалиста.

Задачи:

- адаптация молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы, а также с целью закрепления их в образовательной организации;

- создание механизмов выявления и уточнения «дефицитов» и трудностей в работе молодых педагогов;

- создание условий для обмена опытом среди молодых специалистов; разработка способов тиражирования опыта молодых специалистов;

- создание системы тиражирования инноваций (эффективных форм, приёмов и методов, техник и технологий работы молодых специалистов в их педагогической деятельности) в условиях современных изменений системы образования;

- создание условий, способствующих стимулированию к саморазвитию и творческой самореализации;
- создание условий для продвижения и карьерного «роста» молодых специалистов в системе образования города Красноярска (с учетом потребностей системы образования города;
- мониторинг динамики развития профессиональной деятельности молодых педагогов на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через сформированную отчетную документацию и общественные формы экспертизы деятельности.

Планируемый результат:

- ускоренный процесс адаптации молодых специалистов в продуктивной педагогической деятельности;
 - выявление лидерских качеств молодых педагогов;
 - приобретение молодыми педагогами управленческих умений и навыков;
- Оценка результатов реализации программы и ее эффективности.

• **Срок реализации программы**

Данная Программа работы с молодыми педагогами («Наставник-учитель») Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» рассчитана на 2 года. Образовательная организация находится в условиях становления, поэтому срок реализации данной программы наставничества планируется на год, с учётом возможности её корректировки в изменившихся условиях.

Начало реализации программы наставничества с сентября 2025 г., срок окончания май 2026 года.

• **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «Наставник-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 учебный год, подобраны, исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная технология.

Задачи	Средства и способы реализации	Результаты	Корректировка
<p>Создание механизмов выявления и уточнения «дефицитов» и трудностей в работе молодых педагогов;</p>	<p>Педагогическая супервизия (диагностики потребностей молодых специалистов в обучении, выявление пожеланий относительно организации и содержания обучения, возможность осуществления обратной связи и корректировки учебного содержания в ответ на пожелания взрослых обучающихся.</p> <p>Педагогический КВИЗ для молодых педагогов и наставников «Clever show».</p>	<p>Овладение смыслами педагогической профессии, рефлексия профессиональных проб, овладение нормами ежедневного педагогического труда. Отбор форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров с учётом уже имеющегося образования у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, ожидания и запросы, в результате чего - успешная профессиональная адаптация (один из показателей обоснованности выбора профессии, способствующий развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности).</p>	<p>Следует вычлнить более оптимальные эффективные практики, менее энергоёмкие и ресурсно-затратные, произвести отбор и научное обоснование выбранных практик.</p>
<p>Создание условий для обмена опытом</p>	<p>Включение молодых педагогов в работу педагогических</p>	<p>Сложившаяся и признанная педагогическим сообществом эффективной</p>	<p>Обобщить и описать опыт, подготовить</p>

<p>среди молодых специалистов, разработка способов тиражирования опыта молодых специалистов.</p>	<p>мастерских, творческих групп. Погружения. Выездные школы (погружение для молодых педагогов на базе ЗСДОЛ «Ласточка»).</p>	<p>практика - дискуссионная площадка «Дефициты и ресурсы в работе молодого специалиста», тренинг эффективная коммуникация «Тебя услышат». Организация презентации защиты «Я-концепция» молодых специалистов образовательных учреждений;</p>	<p>материалы к тиражированию.</p>
<p>создание системы тиражирования инноваций (эффективных форм, приёмов и методов, техник и технологий работы молодых специалистов в их педагогической деятельности) в условиях современных изменений системы образования;</p>	<p>Организация психологического сопровождения молодых специалистов. Чат – БОТЫ. Участие молодых специалистов в деятельности педагогических мастерских, творческих групп - 100%. Участие молодых специалистов в школьной методической неделе – 90%. Участие молодых специалистов в городских мероприятиях – 90% .</p>	<p>Обобщение и развитие опыта работы с различными к <i>Переосмысление актуальных проблем педагогической реальности, Разработка новых технологий для нужд школы</i> категориями детей,</p>	<p>Возникновение и актуальность важной задачи для педагогического коллектива МАОУ СШ №158 «Грани» задачи активного освоения интернет-технологий (проведение онлайн - встреч на различных интернет-платформах, отбор образовательных платформ для массового обучения).</p>
<p>Создание условий для стимулирования к саморазвитию и</p>	<p>Разработка и составление индивидуальных</p>	<p>Молодые специалисты отметили в качестве положительного результата</p>	<p>Продолжить анализировать, обобщать и</p>

<p>творческой самореализации,</p>	<p>образовательных программ развития профессиональных компетенций молодых педагогов. «Педагогические бои», организация постоянно-действующих дискуссионных площадок (групповое проектирование), «Трудности в работе молодого педагога».</p>	<p>проведенных городских мероприятий использование реальной педагогической практики с последующей рефлексией. Положительный опыт участия учителя начальной школы в открытых уроках, сходство, «универсальность подходов» в моделировании уроков. Тиражирование передового опыта, готовность молодых педагогов к переходу на уровень «продвинутого педагога».</p>	<p>тиражировать инновационный опыт педагогической практики работы с молодыми педагогическими кадрами средствами печатных презентаций, публикаций, выступлений. (на августовских мероприятиях, круглых столах, педагогических советах и т.п). посредством публикации статей, интернет-технологий.</p>
<p>Создание условий для продвижения и карьерного «роста» молодых специалистов в системе образования города Красноярска.</p>	<p>Представление – презентация личного опыта Организация и проведение практической части – площадки Профессионального конкурса «Педагогический дебют».</p>	<p>Включенность управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов (совместно с вузом – КГПУ им. В.П.Астафьева и педагогическим колледжем №1 им. М.Горького, проектирование и применение нового <i>типа отношений как резерва успешного управления</i></p>	<p>Организации и проведения мастер-классов, круглых столов по данному направлению деятельности с учётом запросов педагогического сообщества – молодых учителей города</p>

		<i>профессиональным становлением личности педагога.</i> Рост активной социальной и профессиональной позиции до уровня педагога-методиста, уровня педагога-наставника.	Красноярска. (С учётом инновационных процессов, связанных с внедрением Профстандарта и ФГОС -4. Разработка необходимой нормативно – правовой базы, связанной с материальным поощрением и стимулированием продвижения молодых педагогов (педагога-методиста, педагога – наставника).

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию, педагоги могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью, воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт

школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 3 до 5 лет, испытывающий отдельные затруднения в организации учебного процесса, взаимодействии с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

3) Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

Куратор программы – руководитель подразделения, методического объединения учителей блока, к которому относится данный учитель.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Куратор программы - учитель, работающий в параллели с новым специалистом.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **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.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические

консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

администрация организации - участников;

наставники - участники программы;

педагог-психолог, социальный педагог.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролируют и оценивают работу молодых педагогов, и наставников и всей программы в целом заместители директора по УВР, НМР и методисты ОО.

Оценка происходит в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль происходит 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль происходит на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа молодых специалистов. (Приложение 3).

3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
• <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	35	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	25	
• <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	11	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	34	

2.3 Количество наставников из числа выпускников	7	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	0	
<i>• Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	5	
3.2 Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	4	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	3	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	5	
<i>• Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	15	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	12	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	3	

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки

и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - 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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация, руководители проектной группы	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения

					системы наставничества
3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь, октябрь	Учителя, родители	Зам. по УР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя, ученики	Кураторы проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль-апрель	Учителя, ученики	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа

					наставника и наставляемого.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя, ученики	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь		Администрация, кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности и участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя, ученики	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов)</p>	Куратор программы Команда программы
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p>	Куратор программы Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители

		Разработать памятку наставника.	
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагог-психолог Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители

(Приложение 2)

Отчётная форма по итогам полугодия 2025-2026 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		

4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		