



Утверждаю
Директор МАОУ СШ №34
Ядрикшина В.В.
Приказ № 56 от 22.05.2025

Программа наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 34 на 2025-2029 годы

Паспорт программы наставничества

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Педагогическое наставничество
1.2. Образовательная организация (наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail)	муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 34 имени Героя Советского Союза Кожевникова А.Л.», г. Красноярск, ул. Ключевская 61. тел.: (391) 269-89-89, sch34@mailkrsk.ru
1.3. Сроки реализации программы наставничества	Четыре учебных года
1.4. Планируемые сроки реализации программы наставничества	01.09.2025 – 31.05.2029
1.5. Целевая аудитория (Описание группы, для которой)	Наставляемые – молодые специалисты, имеющие опыт работы до 5 лет. Наставники – педагоги высшей или первой квалификационной категории, имеющие высокие результаты работы, достижения в педагогической деятельности.
2. Описание программы	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность программы	При анкетировании на выявление профессиональных дефицитов молодыми педагогами указываются методические и психологические трудности, проблемы владения метапредметными компетенциями. Индивидуальное наставничество «педагог-педагог» носит индивидуализированный характер, ориентировано на конкретного педагога и призвано решать, в первую очередь, его личностные, профессиональные и социальные проблемы. Система наставничества имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемых и интенсивность решения тех или иных запросов (наставники и наставляемые самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки необходима)).
2.2. Цель программы наставничества	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 педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ СШ №34.
2.3. Задачи программы	- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы; - разработка и реализация моделей наставничества; - реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе; - инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в формировании баз

	данных программ наставничества и лучших практик; - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.
2.4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	- улучшение психологического климата в образовательной организации - внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - рост мотивации к саморазвитию молодых специалистов; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - рост числа молодых специалистов, прошедших квалификационные курсы; - формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; - рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; - повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; - снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
2.5. Нормативно-правовая база	1. Положение о наставничестве. 2. Программа наставничества и план («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №34. 3. Приказы: - о внедрении целевой модели наставничества; - о назначении кураторов, о создании базы наставников внедрения целевой модели наставничества, о формировании наставнических пар, групп.

1. Пояснительная записка

Программа наставничества МАОУ СШ № 34 является универсальным инструментом интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Реализация Программы наставничества осуществляется в целях исполнения приказа ГУО администрации города Красноярск от 25.05.2022 № 253а/п «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Красноярск», реализации муниципальной дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск на период 2025-2029 годы.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» поставил перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с

традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы:**

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых

компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

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

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

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

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

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

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

2. Нормативные основы наставничества

Федеральный уровень

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации_ (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023);
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года

Региональный уровень

- Постановление правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 508-п;
- Приказ МО КК № 590-11-05 от 30.11.2020 г. «Региональная целевая модель наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО

Муниципальный уровень

- Приказ ГУО № 253 а-п от 23.05.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Красноярска»;
- Положение о системе (целевой модели) наставничества;
- Дорожная карта на 2024-2029 годы;

Локальные акты МАОУ СШ № 34:

- Положение о наставничестве;
- Программа наставничества и план («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 34

Ожидаемые обобщенные результаты внедрения программы наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

Ожидаемые конкретные результаты внедрения программы наставничества для наставляемых

в области коммуникативных и психологических трудностей:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (анкетирование, наблюдение);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическими и родительскими сообществами (наблюдение);

в области методических и общих метапредметных компетенций:

- умение составить рабочую программу по предмету, внеурочной деятельности, дополнительному образованию, КИМ, план воспитательной работы с классом – 100%;
- умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки собственной карты и применения в своей практике, сделать самоанализ, внеурочного занятия урока – 100%;
- умение спланировать и организовать урок, внеурочное занятие в соответствии с требованиями ФГОС – не менее 80%;
- включение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – не менее 50%;
- умение организовать воспитательный процесс (в качестве классного руководителя) - 100%;

для наставников:

- профессиональный рост – 100%;
- повышение квалификации педагогов-наставников – не менее 30%;
- рост числа собственных профессиональных достижений: выступлений с обобщением опыта, публикаций, методических разработок и т.п. – не менее 30%;
- общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%;

для школы в целом:

- эффективно действующая система наставничества (анализ);
- повышение показателей успеваемости и качества знаний обучающихся, рост числа достижений обучающихся в различных областях (анализ);
- стабильность контингента молодых педагогов школы/ рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МАОУ СШ №6.

3. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СШ №34, Программа предусматривает форму наставничества: «Учитель - учитель».

3.1. Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МАОУ СШ №34.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МАОУ СШ №34.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МАОУ СШ №34.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

3.2. Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями
Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

3.3. Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте

	работы
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог-новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

3.4. Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель - учитель»	Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете МАОУ СШ №34

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять,

как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Оценка результатов реализации программы наставничества осуществляется при помощи различных методов и приемов: наблюдения, анкетирования, собеседования, анализа результатов деятельности педагогов, мониторинга профессиональной активности.

Оценка влияния программы на наставников и наставляемых осуществляется посредством анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на ее участников:

- Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса программы.
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар, групп "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в программе требований к личности наставника;
- определение условий эффективности программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар, групп и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, районном, муниципальном, региональном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Освещение деятельности наставников на школьном сайте.
- Моральное поощрение, награждение благодарственными письмами, грамотами, дипломами различного уровня.
- Стимулирующие выплаты в течение реализации программы наставничества.

