Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 4
муниципальный округ Верхний Тагил

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАОУ СОШ № 4
Протокол № 1 от 27.08.2026 года

УТВЕРЖДЕНО
Директором МАОУ СОШ № 4
Нехай Елена Александровна
Приказ № 81-А от 27.08.2026г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципальный округ Верхний Тагил, 2026г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 городского округа Верхний Тагил (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов" Современнаяшкола","Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование",во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25декабря2019г.NP145о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательнымипрограммамсреднегопрофессиональногообразования,в томчислес применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее–Целевая модель). Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1. Общиеположения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:
Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ с дополнениями и изменениями;
Трудового кодекса РФ (ст. 351.8 ТК РФ);
Методических рекомендаций Минпросвещения России по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021г.;
Приказа Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19 апреля 2022 года № 385-Д;
Устава образовательного учреждения и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МАОУ СОШ №4.

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:
- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобымаксимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства илиинтересынаставникаилипрограммынемогутперекрытьинтересыребенка;
-
обеспечениясуверенныхправличностипредполагаетдиалогичность,недопущениепокушений натайнуличности,какого-либовоздействияилиобследованияобманнымпутем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании дляличности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программынаставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных идругихособенностей, наставляемыхсцельюразвитияцелостной,

творческой,социальноадаптированной,здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничествадолжнасоответствовать законодательствуРФ;равенствапредполагаетреализациюпрограммы в обществе, где признаетсяправонакультурные, национальные,религиозныеидругиеособенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности,уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основаниинаобщечеловеческихценностях,являющихсярегуляторамиповедения;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничествасмаксимальнымохватом всехнеобходимыхкомпонентов;
- стратегическойцелостностиопределяетединуюцелостнуюстратегиюреализациипрограммы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такойдеятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательнойорганизации,специалистовиныхорганизаций,участвующихвреализациипро граммынаставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставникаотношению к наставляемомуи программе, устойчивость к влиянию стереотиповипредшествующегоопыта.

1.4. Значимымидляпозитивнойдинамикиобразовательной,социокультурнойдеятельнос тивпланируемыйпериодформаминаставничестваявляются:«ученик—ученик»,«учитель—учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримоеулучшениепоказателейвобразовательной,социокультурной,сферах;
- ростчислаобучающихся,успешноосвоившихпроектнуюиучебно-исследовательскуюдеятельность;
- ростмотивациикучебеисаморазвитиюучащихся;
- ростчисла обучающихся,успешнореализующихсявтворческом,военно-патриотическом,лидерском,спортивномнаправлениях;
- формированиеактивнойгражданскойпозициишкольногосообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развитияталантливыхобучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических,организационныхи социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностямиздоровья;
- позитивноевхождениемолодогоспециалиставпрофессию,построениепродуктивнойсреды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающихиопытныхспециалистов;
- адаптацияучителявновомпедагогическомколлективе;
- измеримоеулучшение личных показателей эффективности педагогов, связанноесразвитиемгибкихнавыков и метакомпетенций;
- практическаяреализацияконцепциипостроенияиндивидуальныхобразовательныхтраекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческогоразвития,карьерныхииныхвозможностях;
- повышениеуровнясформированностиценностныхижизненныхпозицийиориентиров;

снижениеконфликтностииразвитиекоммуникативныхнавыков,длягоризонтальногоивертикального социального движения;

улучшениепсихологическогоклиматакаксредиобучающихся,такивнутрипедагогическогокол

лектива,связанноесвыстраиваниемдолгосрочныхи«экологичных»коммуникацийнаосновепа ртнерства.

1.5 Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках бразовательной деятельностиобразовательного учреждения предусматривает, независимоотформнаставничества, триглавныероли:

- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и приего помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личныеипрофессиональные,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненногорезультата,личностногоипрофессионального,способныйиготовыйподелитьсяэти мопытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализациииисамосовершенствования наставляемого;
- куратор–сотрудникобразовательной организации либо организации из числаеесоциальныхпартнеров,которыйотвечаетзаорганизациювсегоциклапрограммынастав ничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумябазами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно кураторомприпомощипедагоговииныхлицобразовательнойорганизации,располагающихинф ормациейопотребностях подростков-будущихучастниковпрограммы;
- формированиебазынаставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностейшколывцеломиотпотребностейучастниковобразовательныхотношений:педаго гов,учащихсяи ихродителей (законныхпредставителей).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевуюмодельнаставничества.

Взадачикураторавходитсбориработасбазойнаставниковинаставляемых,организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевоймодели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и полученииобратнойсвязиотучастниковпрограммы иныхлиц,причастныхкпрограмме.

Наставникамимогутбытьучащиесяобразовательнойорганизации, представит елисообществвыпускниковобразовательнойорганизации,педагогииныедолжностныелицао бразовательнойорганизации,сотрудникипромышленныхиныхпредприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевоймодели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставниковприусловииихсоответствиякритериямпсихологической,педагогическойподгото вкиипрохождения ими обучения.

2. Цель и задачи программы

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального развития. Ориентирована на обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;
- создание психологически комфортной среды для адаптации, развития и повышения квалификации работников, увеличение числа закрепившихся в профессии кадров;
- обеспечение способов эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности организации;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной

организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Задачи модели «Ученик-ученик»:

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов:

«Успевающий-неуспевающий»

«Лидер-пассивный»

«Равный-равному»

Задачи модели «учитель-учитель»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:

«Опытный учитель-молодой специалист»

«Лидер педсообщества-педагог, испытывающий профессиональные проблемы»

Педагог-новатор – консервативный педагог»

«Опытный предметник – неопытный предметник»

В программе используются следующие понятия и термины: **Наставничество**-универсальнаятехнологияпередачиопыта,знаний,формированиянавыков,компетенций,метакомпетенцийиценностейчерезнеформальноевзаимообогащающееобщение, основанноенадоверии ипартнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работынаставническойпарыилигруппы,участникикоторойнаходятсявзаданнойобстоятельствами ролевойситуации,определяемойосновнойдеятельностьюипозициейучастников.

Программа наставничества-комплексмероприятийиформирующихздействий,направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемоговконкретныхформахдля получения ожидаемыхрезультатов.**Наставляемый**-участникпрограммынаставничества,которыйчерезвзаимодействиеснаставникомиприегопомощи иподдержкерешаетконкретныежизненные,личныеипрофессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыкиикомпетенции.Вконкретныхформахнаставляемыйможетбытьопределентермином"обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опытвдостижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовыйикомпетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляцииииподдержкипроцессовсамореализациииисамосовершенствованиянаставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельностьпо общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программамипрограммамсреднего профессиональногообразования, либо организации из числаеепартнеров,который отвечаетзаорганизациюпрограммы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов ипроцессов,необходимыхдляреализациипрограммнаставничествавобразовательных

организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов,обоснованныхнаучнымиисследованиямиипрактическимопытом,позволяющаяпонятьио рганизоватьпроцесс взаимодействия наставникаинаставляемого.

Активноеслушание-практика,позволяющаяточнеепониматьпсихологическиесостояния, чувства, мыслисобеседника с помощью особых приемовучастиявбеседе,такихкакактивное выражение собственныхпереживанийисоображений,уточнения,паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительныеотношениямеждунаставникоми наставляемым.

Метакомпетенции-
способностьформироватьусебяновыенавыкиикомпетенциисамостоятельно,анетолькоманипулир оватьполученнымиизвнезнаниямиинавыками.

Школьное сообщество(сообществообразовательнойорганизации)-
сотрудникиданнойобразовательнойорганизации,обучающиеся,ихродители,выпускникиилюбыед ругиесубъекты,которыеобъединеныстремлениемвнестисвойвкладвразвитиеорганизациииисовмес тно действуютрадиэтойцели.

3. Порядок организации наставничества

Наставляемые определяются путем выявления конкретных проблем у обучающихся и работников, которые можно решить с помощью наставничества.

Наставники подбираются из числа работников организации, обучающихся, наиболее подготовленных, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от его задач и запроса наставляемого.

Наставничество может быть индивидуальным (направленное на одного наставляемого) и (или) коллективным (когда наставничество распространяется на группу наставляемых).

Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, (в том числе в виде подписания дополнительного соглашения к трудовому договору о выполнении дополнительной работы по наставничеству) и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, по другим веским причинам.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим положением, или по решению руководителя организации.

4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ СОШ №4

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Учитель-учитель (педагог-педагог)	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

5. Организация деятельность

4.1 Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре»(внутри образовательногоучреждения)и«внешнемконтуре»(партнеры).

4.2 Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение).Формированиебазосуществляетсякураторомвовзаимодействиисклассным ируководителями,родителями(законнымипредставителяминесовершеннолетних)обуча ющихся,педагогамииинымипедагогическимиработниками,располагающимиинформаци ейопотребностяхпедагоговиобучающихсякакпотенциальныхучастниковПрограммы.

4.3 Персонифицированныеданныеизбазынаставляемыххранятсявобразовательномучрежде нии.ПередачевЦРНподлежатнеперсонифицированныеданные,позволяющиеоценитьдин амикуобразовательного процесса.

4.4 Этапы реализации Программы.

Этапы реализации целевой модели наставничества
в муниципальном автономном образовательном учреждении
средней общеобразовательной школы №4
муниципального округа Верхний Тагил
в 2026/2027 учебном году

№ п/п	Этапы внедрения целевой модели наставничества	Сроки
1	Назначение куратора	до 16.10.2026
2	Разработка (корректировка) дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, ее утверждение	до 16.10.2026
3	Дополнение на официальном сайте ОО вкладки «Наставничество»	до 16.10.2026
4	Согласование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества с МКУ Управление образования городского округа Верхний Тагил (в случае корректировки)	до 16.10.2026
5	Информирование заинтересованных лиц (обучающихся, родители/законные	до 16.10.2026

	представители, работодатели)	
6	Формирование базы наставников и наставляемых	до 16.10.2026
7	Обучение наставников	при необходимости
8	Формирование пар	до 30.10.2026
9	Реализация модели наставничества	с 30.10.2026
10	Подведение итогов, популяризация лучших практик наставничества	май 2027

6. Реализация целевой модели наставничества

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МАОУ СОШ №4https://4vt.uralschool.ru/?section_id=106создана рубрика «Наставничество».

5.1 Исходяизобразовательныхпотребностейшколы,определенысследующиеформынастав ничества,подлежащиевнедрению:

«ученик–ученик»

«учитель–учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трехфакторовсистемы:наставляемого, наставникаи образовательногоучреждения.

Форманаставничества«ученик–ученик»

Форманаставничества«ученик–ученик»предполагаетвзаимодействиеобучающихсяодн ойобразовательногоучреждения,прикоторомодинизобучающихсянаходитсяна более высокой ступени образования и обладает организаторскимии лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого,лишенное,темнеменее, строгойсубординации.

Целии задачи

Целямитакойформынаставничествяявляются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общегообразованияобучающимся 5 классаучащимися 10 класса;
- поддержкаобучающихся,выпускниковосновногообщегообразования(9классов),уч ащимися10классов приподготовкекпредставлениюизащитеитоговогопроекта.

Средиосновныхзадачвзаимодействиянаставникаснаставляемымоказаниепомощивадап тациикновымусловиямсреды,созданиекомфортныхусловийиэкологичныхкоммуникацийвнутри образовательногоучреждения,помощьвреализациилидерскогопотенциала,развитиегибкихнавык овиметакомпетенций,формированиеустойчивогошкольногосообщества.

Ожидаемыерезультаты

Результатомправильнойорганизацииработынаставниковбудетвысокийуровеньвключе нности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессыорганизации,чтоокажетнесомненноеположительноевлияниенаэмоциональныйфонвко ллективе,общийстатусорганизации,лояльностьучениковибудущихвыпускниковкшколе.

Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимулккультурному, интеллектуальному, физическомусовершенствованию, самореализации,атакже развитию необходимыхкомпетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышениеуспеваемостиилучшениепсихоэмоциональногофонавнутриклассa;
- численныйростпосещаемоститворческихкружков,объединений,спортивныхсекций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательныхикультурныхпроектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальнойнезащищенностьюиконфликтами внутри классаи школы.

Описание направлений наставничества в форме"ученик-ученик"

Портреты участников Наставник.

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими иорганизаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления,демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты,победительшкольныхирегиональныхолимпиадисоревнований,принимающийактивноеучастиевжизнишколы(конкурсы,театральныепостановки,общественнаядеятельность,внеурочнаядеятельность).УчастникиРоссийскогодвиженияшкольников,учащиесясактивной гражданскойпозицией.

Наставляемый.

Вариант1.Пассивный.Социально/ценностнодезориентированныйобучающийсянизшей поотношениюкнаставникуступени,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизнишколы,отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями –например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональнойподдержкеилиресурсахдляобменамнениямииреализациисобственныхпроектов.Возможные варианты программыВариации ролевых моделей внутри формы «ученик –ученик»(«студент–студент»)могутразличатьсявзависимостиотпотребностейнаставляемогои ресурсов наставника.

Схема реализации формы наставничества «ученик –ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представлениепрограммнаставничествав форме«Ученик–ученик».	Ученическаяконференция.
Отбор наставников из числа активных учащихсяшкольногосообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использованиебазынаставников.
Обучениенаставников.	Обучениепроводитсякуратором.
Отборучащихся,имеющихособыеобразовательныепотребности,низкуюучебнуюмотивацию,проблемысадаптацией в коллективе, не включенные вшкольноесообществоижелающихдобровольнопринятьучастиевпрограмме наставничества.	Анкетирование. Листы опроса.Использованиебазынаставляемых.
Формированиепар,групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначениякуратором.
Наставляемый улучшает своиобразовательные результаты, он интегрированвшкольноесообщество, повышенамотивацияиосознанность.	Предоставлениеконкретныхрезультатоввзаимодействия(проект,улучшениепоказателей). Улучшениеобразовательных результатов,посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрениенаставников	Поощрениенаученическойконференции

Форма наставничества «учитель–учитель»

Поддержкамолодыхспециалистов–однаизключевыхзадачобразовательнойполитики.Современнойшколенуженпрофессионально-компетентный,самостоятельномыслящийпедагог,психологическиитехнологическиготовыйкреализациигуманистическихценностейнапрактике,космысленномувключениювинновационныепроцессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс,предполагающийстановлениепрофессиональныхкомпетенцийиформированиепрофессиональнозначимыхкачеств.

Начинающемуучителюнеобходимапрофессиональнаяпомощьвовладенииипедагогическим мастерством,восвоениифункциональныхобязанностейучителя,воспитателя, классного

руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работымолодогоучителя,способствоватьформированиюиндивидуальногостиляегодеятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3лет)илиновогоспециалиста(присменеместаработы)сопытнымирасполагающимресурсамиинавыкамиспециалистом-педагогом,оказывающимпервому разностороннююподдержку.

Цели изадачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работыиливдолжностипедагогамолодогоспециалиста,повышениеегопрофессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы,позволяющейреализовывать актуальныепедагогическиезадачинавысоком уровне.

Средиосновныхзадачвзаимодействиянаставникаснаставляемым:

- способствоватьформированиюпотребностизаниматьсяанализомрезультатовсвоейпрофессиональнойдеятельности;
- развиватьинтерескметодикепостроенияиорганизациирезультативногоучебногопроцесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передовогопедагогическогоопытавсвоей деятельности;
- прививатьмолодомуспециалистуинтерескпедагогическойдеятельностивцеляхегозакреплениявобразовательной организации;
- ускоритьпроцесспрофессиональногостановленияучителя;
- сформироватьэффективныемеханизмывзаимодействиянаставникаиначинающегопедагога;
- обеспечитьнаиболеекомфортнуюадаптациюмолодыхспециалистоввколлективе,впроцессеадаптацииподдерживатьпедагогаэмоционально,укреплятьверупедагогавсебя;
- использоватьэффективные формы повышения профессиональной компетентностиипрофессиональногомастерствамолодыхспециалистов,обеспечитьинформационноепространстводлясамостоятельногоовладенияпрофессиональнымизнаниямиинавыками;
- дифференцированноицеленаправленнопланироватьметодическуюработунаосновевыявленных потенциальныхвозможностейначинающегоучителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений,достижений;
- отслеживатьдинамикуразвитияпрофессиональнойдеятельностикаждогопедагога;
- повышатьпродуктивностьработыпедагогаирезультативностьобразовательнойдеятельности;
- способствовать планированиюкарьерымолодых специалистов, мотивации к повышениюквалификационногоуровня;
- приобщатьмолодыхспециалистовккорпоративнойкультуреобразовательнойорганизации,способствовать объединениюнаосновешкольныхтрадиций.

Ожидаемые результатыдлямолодогоспециалиста:

- активизацияпрактических,индивидуальных,самостоятельныхнавыковпреподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогикиипсихологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций,методическихразработок, дидактическихматериалов);
- участиемолодыхучителейвпрофессиональныхконкурсах,фестивалях;
- наличиепортфолиоукаждогомолодого педагога;
- успешноепрохождениепроцедурыаттестации.

длянаставника:

- эффективныйспособсамореализации;
- повышениеквалификации;
- достижениеболеевысокогоуровняпрофессиональнойкомпетенции.

Результатомправильнойорганизацииработынаставниковбудетвысокийуровеньвключенностимолодыхспециалистоввпедагогическуюработу,культурнуюжизньобразовательнойорганизации,усилениеуверенностивсобственныхсилахиразвитиеличного,творческогоипедагогическогопотенциала.Этоокажетположительноевлияниена уровеньобразовательнойподготовкиипсихологическийклимат вшколе.

Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода

профессиональнойреализациикомпетенции,профессиональныесоветыирекомендации,атакжести мулиресурсдлякомфортногостановленияиразвитиявнутриобразовательногоучреждения.

Портреты участников

Наставник.

Опытныйпедагог,имеющийпрофессиональныеуспехи(победительразличныхпрофессиона льных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущийвебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участникшкольногосообщества.Обладаетлидерскими,организационнымиикоммуникативнымин авыками,хорошоразвитойэмпатией.Дляреализацииразличныхзадачвозможновыделениедвухтип овнаставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональныхкачеств,помогаетсорганизациейпроцессаирешениемконкретныхпсихолого-педагогическихикоммуникативныхпроблем.Контролируетсамостоятельнуюработумолодогоспе циалиста.
- Наставник-предметник–опытныйпедагогтогоже предметного направления,что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержкупреподаванияотдельныхдисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающийтрудностисорганизациейучебногопроцесса,взаимодействиемсучениками,другим ипедагогами,администрациейилиродителями.Специалист,находящийсявпроцессеадаптациина новом месте работы, которому необходимо получить представлениеотрадициях,особенностях,регламентеипринципахобразовательнойорганизации.

Учитываярезультатыдиагностики,основнойвариантвзаимодействия:

- **«опытный учитель–молодой специалист»,**классическийвариантподдержкидляпр иобретениямолодымспециалистомнеобходимыхпрофессиональныхнавыков(организационных,к оммуникационных)и закрепленияна месте работы.

Схемареализацииформынаставничества«учитель–учитель»

Этапыреализации	**Мероприятия**
Представлениепрограммынаставничества «Учитель– учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных иопытных педагоговипедагогов, самостоятельно выражающих желаниепомочьпедагогу	Анкетирование.
Отбор педагогов, испытывающийпрофессиональныепроблемы, проблемыадаптации и желающих добровольнопринятьучастиевпрограмменазста вничества	Анкетирование. Личные беседы
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Рефлекси яреализациифор мы наставничества«Учитель–учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение напедагогическом совете школы.

6. Права и обязанности наставника

Наставник имеет право:

- вносить предложения ответственному за функционирование системы наставничества о создании условий для совместной работы;
- требовать от наставляемого, выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью и реализацией программы наставничества;
- осуществлять контроль деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;
- обращаться с заявлением к руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставник обязан:

- реализовывать программу наставничества;
- руководствоваться требованиями законодательства РФ и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у наставляемого высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и основами корпоративной культуры;
- оказывать содействие наставляемому в изучении законодательства РФ и локальных нормативных актов организации, регламентирующих исполнение должностных обязанностей наставляемого;
- способствовать освоению наставляемым практических приёмов и способов качественного выполнения своих обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приёмам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива образовательной организации;
- способствовать формированию у наставляемого дисциплинированности и исполнительности, нацеленности на результативную работу, рост производительности труда, проявлению требовательности в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- докладывать ответственному о процессе адаптации наставляемого, его достижениях, результатах реализации программы развития.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый имеет право:

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;
- вносить предложения по корректировке программы наставничества;
- обращаться к ответственному с ходатайством о замене наставника.

Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей при реализации программы наставничества;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приёмы и способы качественного исполнения обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приёмам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива образовательной организации.

7.

Анализ эффективности реализации Программы

Анализ эффективностиреализацииПрограммыпонимаетсякаксистемасбора,обработки,хранениями использования информации о Программе и/или отдельныхее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества даетвозможность представлять,какпроисходитпроцесснаставничества,каковыизмененияво взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамикаразвитиянаставляемых иудовлетворенностинаставникасвоейдеятельностью.

Анализ программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Оценкака чествареализации Программы;
2) Оценка мотивационно личностного,компетентностного,профессиональногоростаучастников,динамики образовательныхрезультатов.

4.1. Первыйэтап направлен на изучение(оценку)качествареализуемойпрограммынаст авничества,ее сильныхислабыхсторон,качествасовместнойработытандемов/групп«наставник -наставляемый». Анализ помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамикуегопоказателейсоциальногоблагополучия,профессиональноеразвитиепедагогичес когоколлективав практической инаучной сферах.

Цели:

1) Оценка качества реализуемойПрограммы;
2) оценкаэффективностииполезностиПрограммыкакинструментаповышениясоциальногоипро фессиональногоблагополучиявнутриобразовательногоучрежденияисотрудничающихс нейорганизаций или индивидов.

Задачи:

- сборианализобратнойсвязиотучастников(методанкетирования);
- обоснованиетребованийкпроцессуреализацииПрограммы,кличностинаставника;
- контрольпроцессанаставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группынаставляемых);
- определениеусловийэффективнойПрограммынаставничества;
- контрольпоказателейсоциальногоипрофессиональногоблагополучия.

Результатом первого этапа является аналитика реализуемой Программы:еесильныеислабыестороны,изменениякачественныхиколичественныхпоказателейсоциального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиямиреальными результатамиучастников Программы.

Второй этап позволяетоценитьмотивационно-личностный,компетентностный,профессиональныйростучастниковиположительнуюдинамикуобразовательныхрезультатовсучетомэмоционально-личностных,интеллектуальных,мотивационныхисоциальныхчерт,характерасферыувлечений участников,всоответствиис учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Цели:

- Оценка запросов, проблем участников программы для наиболее эффективного формирования парнаставник-наставляемый;
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- Анализ и корректировкасформированныхстратегийобразованиятандемов.

Задачи:

- выявлениевзаимнойзаинтересованностисторон;
- научноеипрактическоеобоснованиетребованийкпроцессунаставничества,кличностинаставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнениехарактеристикобразовательногопроцесса«навходе»и«выходе»реализуемойпрограммы.

Результатывторогоэтапамониторингаявляютсяматериаламиотчетаввидестатистического анализа собранныхданных(выделение значимыхкорреляционныхсвязейиразличий,качественноеописаниепроведеннойматематическойобработки,визуализациявграфической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибкихнавыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированностиисознанностиучастниковвопросахсаморазвитияипрофессионального образования;степенивключенностиобучающихсявобразовательныепроцессыорганизации;качестваадаптациимолодогоспециалистанапотенциальномместеработы,удовлетворенностипедагоговсобственнойпрофессиональнойдеятельностью,атакжеописаниепсихологическогоклимата вшколе.

8. Механизмы мотивациии поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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:

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральному ровнях;

- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №4 на 2026– 2027 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные

1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Методических рекомендаций Минпросвещения России по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021г.; 2. Приказа Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19 апреля 2022 года № 385-Д; 3. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для лучших практик обмена опытом между обучающимися» (с изменениями и дополнениями). 4. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. 5. Подготовка документации .	сентябрь	Юдина Н.В.
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Назначение координатора и кураторов реализации Целевой модели наставничества (издание приказа).	сентябрь	Нехай Е.А.
			2. Корректировка (при необходимости) Целевой модели наставничества 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества	октябрь	Юдина Н.В.
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	октябрь	Юдина Н.В.
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	октябрь	Юдина Н.В.
			6. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества. («Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»)	октябрь	Юдина Н.В.
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Информирование через Управляющий Совет	ноябрь	Нехай Е.А.
			2. Информирование через совет старшеклассников	ноябрь	Шестовских А.С.
			3. Проведение классных часов.	ноябрь	Кл.рук.
			4. Информирование на сайте школы.	сентябрь	Курочкина Н.А.
			5. Информирование внешней среды.	ноябрь	Чуркина Е.В.
2.	Формирование базы	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.	октябрь	Юдина Н.В.

	наставляемых		2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.	ноябрь	Юдина Н.В.
			3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	ноябрь	Юдина Н.В.
			4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	ноябрь	Юдина Н.В.
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	октябрь	Юдина Н.В.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	октябрь	Юдина Н.В.
			3. Проведение информационного совещания для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	октябрь	Юдина Н.В.
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	октябрь	Юдина Н.В.
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.	октябрь	Юдина Н.В.
		Обучение наставников для работы наставляемыми	1. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.	ноябрь	Юдина Н.В.
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	ноябрь	Юдина Н.В.
		Закрепление наставнически	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	ноябрь	Юдина Н.В.

		х пар / групп	2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	ноябрь	Юдина Н.В.
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	ноябрь	Нежданова М.С.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 2. Встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	В течении года	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	май	Юдина Н.В.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	май	Юдина Н.В.
			2. Проведение анализа качества реализации программы наставничества.	май	Юдина Н.В
			3. Анализ и оценка влияния программ на всех участников.	май	Юдина Н.В
		Мотивация и поощрения наставников	Публикации мероприятий в рамках реализации программы наставничества	В течении года	Чуркина Е.В., Елюкина Н.А.

Целевые показатели развития муниципальных программ наставничества

№ п/п	Наименование показателя	2026/2027 учебный год
1	Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях муниципального округа Верхний Тагил, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %*	80%
2	Для детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в общеобразовательных организациях муниципального округа Верхний Тагил, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %*	40%
3	Доля учителей – молодых специалистов,	75%

	работающих в муниципальных общеобразовательных организациях муниципального округа Верхний Тагил, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %**	
4	Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном округе Верхний Тагил, вошедших в программы наставничества, представивших своих наставников, %*	40%
5	Доля муниципальных общеобразовательных организаций, создавших на своих интернет-ресурсах раздел «Наставничество», от общего числа организаций, реализующих наставнические программы **	100%
5.1.	Участие коллективов образовательной организации в деятельности сетевого сообщества (ежемесячное размещение новостей на официальном сайте и социальной сети образовательной организации) не менее 10 новостей от ОО в течение 2026/2027 учебного года **	100%
6	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в общеобразовательных организациях муниципального округа Верхний Тагил, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %*	60%
7	Доля муниципальных образовательных организаций муниципального округа Верхний Тагил, реализующих наставнические программы, от общего числа образовательных организаций муниципального округа Верхний Тагил**	100%

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №4

№	*Наименование показателя*		*балл*
1	соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется	***Соответствует /не соответствует***	***1/0***
2	оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах	***Соответствует /не соответствует***	***1/0***
3	соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	***Соответствует /не соответствует***	***1/0***
4	наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности	***Соответствует /не соответствует***	***1/0***
5	логичность деятельности наставника, понимание им ситуации	***Соответствует***	***1/0***

	наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	***/не соответствует***	
6	положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
7	степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	***Удовлетворены полностью/ Удовлетворены частично/ Не удовлетворены***	***2/1/0***
8	уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	***Высокий/низкий***	***1/0***
9	заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих	***Высокая/низкая***	***1/0***
10	уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка	***Высокая/низкая***	***1/0***
11	улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
12	нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
13	повышение уровня самооценки наставляемого; - повышение уровня позитивного отношения к учебе	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
14	активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
15	повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
16	степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция	***Положительная /статичная/ отрицательная***	***2/1/0***
			24 балла

Интерпретация результата

- 0-11 баллов-целевая модель неэффективна, необходимо внести существенные изменения;
-12-18 баллов-целевая модель работает, необходимо проанализировать точки западания и откорректировать только их;
-18-21 балл-целевая модель эффективна
-21-24 балла-целевую модель можно тиражировать как положительный практический опыт.