



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
П Р И К А З**

от 18.09.2025

№ 24-03-1234/25

г. Анапа

Об организации работы по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования города-курорта Анапа

В соответствии с приказом министерства образования и науки Краснодарского края № 2082 от 02. 09. 2022 г. «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края», на основании методических рекомендаций для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, утвержденных ГБОУ ДПО ИРО Краснодарского края в 2022 году, а также в целях формирования системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа (Приложение 1);

1.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа (Приложение 2);

2. Определить МКУ ЦРО координатором по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа.

3. МКУ ЦРО (Калюжная) организовать работу по:

3.1. экспертизе и согласованию Положений о системе наставничества педагогических работников и Программ наставничества муниципальных образовательных организаций в срок до 10 октября 2025 года;

3.2. согласованию Планов мероприятий (дорожных карт) по внедрению системы наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях в срок до 10 октября 2025 года;

3.3. формированию базы данных по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников (кураторов образовательных организаций, наставников из числа педагогов и руководителей, наставляемых)

в срок 10 октября 2025 года;

3.4. мониторингу внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа согласно утвержденному Плану мероприятий (дорожной карте).

4. Руководителям образовательных организаций организовать работу по внедрению системы наставничества педагогических работников:

4.1. Назначить ответственного по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 10 октября 2025 года;

4.2. Разработать Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 10 октября 2025 года;

4.3. Разработать План мероприятий (дорожную карту) по внедрению Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 10 октября 2025 года;

4.4. Разработать Программу наставничества в образовательной организации в срок до 10 октября 2025 года.

4.5. Согласовать разработанные Положение, план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы наставничества педагогических работников и Программу наставничества в образовательной организации с муниципальным координатором в срок до 10 октября 2025 года;

4.6. Разработать и утвердить пакет нормативных актов по внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

4.7. Сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2025–2026 учебном году. В срок до 10 октября 2025 года представить их муниципальному координатору (Приложение 3).

5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования Н.А. Гущину.

Исполняющий
обязанности начальника
управления образования



Н.А. Сучкова

Приложение 1

к приказу управления
образования администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

от « ___ » ___ 2025 г. № _____

Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа

1. Система наставничества педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

1.1. Методологические основы и ключевые положения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

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

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации;

обучение при введении новых технологий и инноваций;

обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Субъекты наставничества:

наставник;

наставляемый.

Наставник — участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник персонализированной программы

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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста:

молодой педагог, только пришедший в профессию;
опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
новый педагог в коллективе;
педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» в системе дополнительного образования — на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.3. Цели, задачи, принципы системы наставничества.

Цель системы наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых(начинающих) педагогов.

Задачи системы наставничества:

1. Поддержка адаптации молодых педагогов в образовательной среде;
2. Обучение и развитие профессиональных навыков и компетенций;
3. Передача ценностей, норм и традиций профессионального сообщества педагогов;
4. Создание условий для рефлексии и критического мышления молодого педагога;
5. Содействие профессиональному и личностному росту молодого педагога.
6. Оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей при выполнении должностных обязанностей.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической

деятельности, признании равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

2.1. Кадровые условия и ресурсы для реализации персонализированных программ наставничества.

2.2. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора в реализации персонализированных программ наставничества;

наставников — педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

2.2. Организационно-методические, организационно-педагогические условия и ресурсы для реализации персонализированных программ наставничества.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

подготовку локальных нормативных актов, персонализированных программ наставнической деятельности в образовательной организации;

оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества муниципальной методической службой, методическими объединениями;

изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

учебно-методическую, информационно-аналитическую деятельность

стажировочных площадок, муниципальных и школьных методических объединений, профессиональных творческих групп и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

2.3. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;

психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;

определение совместимости наставнических пар/групп;

формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

3. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

3.1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

3.2. Внешний контур: федеральный уровень.

3.2.1. ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

осуществлять информационно-методическую поддержку реализации

системы, включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему наставничества на всех этапах внедрения;

выполнять функции федерального оператора реализации системы наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе по наставничеству;

проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

3.3. Внешний контур: региональный уровень.

3.3.1. Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Институт развития образования Краснодарского края (далее — ГБОУ ДПО ИРО КК).

3.3.2. Цель деятельности: оказание содействия при внедрении наставничества на региональном уровне.

Задачи деятельности:

информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном, региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (далее — ИОМ) педагогических работников в образовательную организацию.

Одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника, является тьюторство.

Тьютор — штатный или внештатный сотрудник, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе «общего, среднего профессионального и дополнительного образования».

Функции тьютора:

активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов;

методическая помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника;

содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работа по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого — это долгосрочная образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного

профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

Самоопределение (саморефлексия) педагога — описание желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ - компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ- компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;

Составление дорожной карты ИОМ включает:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам).

Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) — дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога- профессионала).

ИОМ педагога рассчитан на приобретение педагогического работника — осмысление своего личностного потенциала, мотивации к непрерывному профессиональному развитию.

3.3.3. Внешний контур: муниципальный уровень. МКУ центр развития образования (МКУ ЦРО). Основными задачами МКУ ЦРО являются:

содействие развитию муниципальной системы образования, функционированию и развитию образовательных организаций общего и дополнительного образования;

оказание поддержки образовательным организациям в освоении и реализации федеральных государственных образовательных стандартов;

оказание помощи в развитии творческого потенциала педагогических работников образовательных организаций;

удовлетворение информационных потребностей педагогических работников образовательных организаций;

создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

содействие деятельности учительских (педагогических) методических объединений.

Работа с педагогическими и руководящими работниками осуществляется в индивидуальных, групповых и коллективных формах: мониторинговые и диагностические исследования и наблюдения, консультирование, теоретические семинары, семинары-практикумы, открытые занятия и мероприятия, мастер-классы, педагогические чтения и конференции, конкурсы профессионального мастерства, стажировки, форумы и другие.

Муниципальные методические объединения (ММО):

осуществляют проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы по одному или нескольким родственным учебным предметам.

В ходе работы ММО решаются задачи:

сопровождение профессионального развития педагогических кадров в межаттестационный период, участие в конкурсах педагогического мастерства;

обеспечение профессионального, культурного и творческого роста педагогов;

освоение нового содержания образования, новых эффективных технологий и методов педагогической деятельности, средств обучения и внедрение их в практику;

изучение и анализ состояния преподавания по предметам своего профиля или воспитательного процесса;

выявление, изучение и обобщение передового педагогического опыта, описание этого опыта с целью тиражирования и внедрения в образовательный процесс;

организация открытых уроков (занятий) с целью обмена опытом и ознакомления с методическими разработками по предмету;

участие в организации и проведении муниципальных конкурсов, смотров;

работа по приведению средств обучения по предмету в соответствие с современными требованиями к учебному кабинету, к оснащению урока.

Клуб молодого педагога.

Клуб молодого педагога муниципального образования город-курорт Анапа создан для решения задач в сфере муниципального образования, связанных с закреплением молодых специалистов в педагогических коллективах образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, создания условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых педагогов.

Основными задачами Клуба молодого педагога являются:

- 1) обеспечение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов образовательных организаций;
- 2) обеспечение защиты трудовых прав, профессиональных интересов молодых специалистов, социальных запросов молодых педагогов;
- 3) оказание помощи молодым учителям по внедрению современных подходов и педагогических технологий в образовательный процесс;
- 4) развитие творческих способностей педагогов и организация их досуга.

В состав Клуба молодого педагога входят молодые педагоги до 35 лет со стажем работы не более 5 лет.

Внутренний контур: образовательная организация.

издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по ее реализации и другие документы;

организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;

создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные: лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Куратор реализации программ наставничества образовательной организации:

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

организовывает разработку персонализированных программ наставничества и/или индивидуальных образовательных маршрутов;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы

наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

4. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях и возможные риски.

Внедрение и реализация системы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Для оценки эффективности наставнической деятельности возможно проведение мониторинга процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ОГЭ, ЕГЭ, ВПР;

динамику успеваемости обучающихся;

динамику участия обучающихся в олимпиадах;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

5. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей выбраны следующие формы наставничества:

Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

Помощь в реализации лидерского потенциала.

Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

Повышение успеваемости в школе.

Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества
«Ученик – ученик»**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.	Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

<p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</p>	<p>участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	
---	---	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	– Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	– Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои	Предоставление конкретных

образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

5.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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:

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами и, родителям и.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

**Возможные варианты программы наставничества
«Учитель – учитель»**

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый 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.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.

деятельность. Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решение конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>	

специалиста или педагога.		
---------------------------	--	--

5.2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.

Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть		
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри

и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель образовательной организации		школы и ее сообщества.
---	--	------------------------

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого и наставника.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель 1 мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или

индивидов.

Задачи 1 мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
контроль хода программы наставничества;
описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
определение условий эффективной программы наставничества;
контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов 1 мониторинга.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (куратор составляет анкету самостоятельно).

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

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;

качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Цель 2 мониторинга:

Влияние программ наставничества на всех участников.

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи 2 мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

равнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

ОБРАЗЕЦ

Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар **ПРИКАЗ**

Дата

номер

О назначении наставников и формировании наставнических пар

В соответствии с «дорожной картой» реализации целевой модели наставничества на 20__ – 20__ учебный год, утвержденной приказом директора от «__» _____ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Назначить наставниками _____ ФИО, должность.
2. Сформировать следующие наставнические пары:

3. Куратору наставнических пар ____ (ФИО)
 - 3.1 Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.
 - 3.2 Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
 - 3.3 Предоставить отчет о реализации цикла наставнической работы.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор _____

ФИО

Приложение 2

к приказу управления
образования администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа
от «___»___2025 г. № _____

**План мероприятий (дорожная карта)
по внедрению системы наставничества педагогических работников
в образовательных организациях муниципального образования
город-курорт Анапа**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа		
1.1	Издание приказа о внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа	сентябрь 2025 г.	Управление образования
1.4	Утверждение нормативных актов по внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа	сентябрь 2025 г.	Управление образования, МКУ ЦРО
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении системы наставничества в образовательной организации	сентябрь 2025 г.	ОО
1.6	Назначение кураторов внедрения системы наставничества в образовательной организации	сентябрь 2025 г.	ОО
1.7	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	сентябрь 2025 г.	ОО
1.5	Согласование «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	сентябрь 2025 г.	МКУ ЦРО, ОО
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Системы наставничества		

2.1	Проведение консультаций, семинаров для участников по внедрению и реализации системы наставничества	по отдельному графику	МКУ ЦРО, ОО
2.2	Разработка методических рекомендаций «Наставничество: от цели к результату»	октябрь-ноябрь 2025 г.	МКУ ЦРО, ОО
2.3	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения системы наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения системы наставничества)	в течение всего периода реализации	МКУ ЦРО, ОО
2.4	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	в течение всего периода реализации системы наставничества	МКУ ЦРО, ОО
3	Внедрение системы наставничества в образовательных организациях		
3.1	Формирование базы наставляемых в 2025–2026 учебном году	сентябрь-октябрь 2025 г.	ОО
3.2	Формирование базы наставников в 2025–2026 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	сентябрь-октябрь 2025 г.	ОО
3.3	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	ОО
3.4	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ)	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	ОО
4	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов муниципального образования город-курорт Анапа		
4.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	до декабря 2025 г.	Управление образования, МКУ ЦРО, ОО
4.2	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности Клуба молодого педагога тематических встреч с педагогами-наставниками	в соответствии с планом работы Клуба молодого педагога и сроками реализации программ наставничества	МКУ ЦРО
4.3.	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МКУ ЦРО	в течение года	МКУ ЦРО
5	Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества		

5.2	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	сентябрь — декабрь 2025 г.	Кураторы внедрения системы наставничества (МКУ ЦРО, ОО)
5.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	апрель 2026 г.	Кураторы внедрения системы наставничества (МКУ ЦРО, ОО)
5.4	Проведение муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации системы наставничества в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа	май 2026г.	Кураторы внедрения системы наставничества (МКУ ЦРО, ОО)
5.5	Анализ результатов муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации системы наставничества в образовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа	июнь 2026 г.	Управление образования, МКУ ЦРО

Приложение 3

к приказу управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа от «__»__2025 г. № _____

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества на _____20__ – 20__ учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные

**База наставников образовательной организации (примерная форма)
(персонифицированный учет обучающихся, квалифицированных специалистов и педагогов, участвующих в реализации программы наставничества)**

№ п/п	Ф.И.О. наставника	Место работы/учебы наставника, контактные данные	Форма наставничества	Основные компетенции для реализации программы	Ф.И.О., возраст наставляемого (наставляемых)	Отметка о реализации программы