

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА
Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 57» Верх-Исетский район**

620102 г. Екатеринбург, ул. Белореченская, 25, телефон-факс (343) 234-59-14 факс 6658039664 e-mail:
soch57@eduekb.ru

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом
МАОУ «СОШ № 57»
Протокол педагогического
совета № 9
от «27» августа 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора МАОУ «СОШ № 57»
Г.Н. Милинцева
Приказ № 227
от «01» сентября 2026 г.



**Программа наставничества
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 57»**

г. Екатеринбург

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ «СОШ № 57»
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
4. План работы Школы наставника

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;

- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы.

Программа наставничества МАОУ «СОШ № 57» на 2026-2027 гг. (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Ключевая цель программы – ускорение развития Участника, подготовка к будущим задачам, вызовам и карьерным переходам, помощь в достижении его целей развития.

Для Наставника – возможность привлечь Участников к своим проектам и задачам, получить взаимно обогащающее развитие.

Роль Наставника: способствовать развитию Участника, используя свои знания, опыт, личный пример и ресурсы, и направляя его в процессе развития.

Роль Участника: прилагать все усилия для собственного развития по плану, согласованному с Наставником, и использовать возможности и рекомендации, предоставляемые Наставником и программой.

ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ:

- **Инициатива и ответственность Участников.** Участник в полной мере несет ответственность за свою мотивацию и работу над собственным развитием.
- **Личное участие и заинтересованность Наставника в развитии Участника.** Наставник уделяет личное внимание Участнику, отслеживает его прогресс в развитии.
- **Уважительные отношения Наставника и Участника.** Взрослые и зрелые люди работают вместе, с пониманием относясь к границам и времени друг друга, принимают возможные различия во взглядах и выполняют взятые на себя договоренности.
- **Открытость новому и эксперимент.** Наставник и Участник могут не знать ответов на все вопросы и через эксперимент и совместное творчество исследуют новые подходы.
- **Позитивное лидерское влияние.** В процессе совместной работы Участник и Наставник реализуют инициативы, направленные на создание ценности для образовательной организации.
- **Доверие и конфиденциальность.** Наставник и Участник с пониманием относятся к получаемой информации и не передают ее третьим лицам без взаимного согласия.

И Участник, и Наставник могут не знать ответы на все вопросы, в чем-то сомневаться, в чем-то быть неправы и к чему-то быть не готовы. Задача взаимодействия – в совместной творческой работе попробовать уточнить цели, заполнить пробелы в понимании пути их достижения, услышать советы и рекомендации.

1) Карьерное развитие

- **Долгосрочная цель Участника.** Что Участник хочет достичь в перспективе 5-10 лет? Зачем стремиться сделать карьеру?
- **Желаемая позиция.** Хорошо ли Участник представляет себе суть работы на желаемой позиции? Насколько Участник будет соответствовать ценностям, компетенциям, культуре?

- **Имеющийся опыт.** Что у Участника уже есть, чтобы добиться цели? Чего не хватает?
- **План движения к желаемой позиции.** Какой опыт необходимо приобрести? Какие компетенции развить? Какие связи приобрести? Как это сделать?
- **Контакты.** С кем Участнику необходимо познакомиться, встретиться для получения дальнейших консультаций?
- **Развивающий проект.** В каком возможном развивающем проекте/задаче Наставника Участник сможет прочувствовать специфику желаемой работы/должности (если это возможно)?

2) Развитие лидерских / управленческих компетенций, навыков

- **Мотивация.** Для чего Участнику необходима выбранная компетенция? Что Участник под ней понимает? Можно обсудить примеры. Почему Участник считает, что именно эта компетенция поможет в решении рабочих задач, в построении карьеры, в достижении других целей?
- **Цель.** Как Участник поймет, что достаточно развил требуемую компетенцию?
- **Текущий уровень.** Что уже получается в сфере этой компетенции? Что пока нет?
- **План развития.** Какие действия Участник уже предпринимает? Что планирует делать дальше? Какие еще действия могут помочь?
- **Опыт Наставника.** Наставник может поделиться своим опытом применения и развития данной компетенции, дать рекомендации.
- **Развивающий проект.** Участие в каком проекте/задаче Наставника поможет усилить данную компетенцию (если это возможно)?

3) Достижение результатов в текущей деятельности

Например, Участник не планирует менять работу и хочет реализоваться на текущем месте.

- **Цель.** В чем именно состоит вызов/сложность цели? Почему эта цель важна для Участника?
- **Роль Наставника.** В какой области требуется консультация Наставника? Что Участник хотел бы получить от общения с Наставником в контексте цели?
- **Текущая ситуация.** Каковы внешние барьеры и факторы успеха на пути достижения цели? Каковы внутренние ресурсы Участника и ограничения?
- **Компетенции.** Как Участнику необходимо будет изменить свой подход, чтобы добиться желаемого? Какие компетенции Участнику необходимо будет развить, какой опыт получить?
- **Контакты.** В случае возникновения интереса и наличия возможностей, Наставник может познакомить Участника с людьми, которые уже добились высоких результатов в похожей области.

4) Консультация по конкретной управленческой ситуации

Например, разбор конфликтной ситуации с руководством, родителями, учениками.

- **Уточнение цели.** Что будет для Участника хорошим решением ситуации? Как Участник поймет, что это решение его удовлетворяет? Роль Наставника, текущая ситуация, возможные решения.

По возможности – поднятие уровня вопроса на более высокий / комплексный / долгосрочный. Как в будущем решать такие ситуации? Чему Участник хочет научиться на этом примере?

– **Эксперты.** Может ли Наставник порекомендовать экспертов, которые смогут быть полезными в решении этой задачи?

5) Консультация по личной ситуации

Например, вопрос прояснения личной мотивации, ценностей, жизненного баланса Участника и т.д. Действительно ли оптимально потратить время наставничества на этот вопрос? Наставник может как дать свой комментарий, так и отказаться это сделать.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «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;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

1. Цель программы: обеспечение постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 лет.

2. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь педагогу, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
5. Улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
6. Подготовить наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
7. Создавать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала всех участников образовательных отношений в рамках персонализации и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
8. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

3. Планируемые результаты Программы:

- 1) совершенствование системы методической работы;
- 2) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;
- 3) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 4) улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- 5) плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- 6) адаптация молодого учителя в новом педагогическом коллективе;
- 7) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 8) рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- 9) снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- 10) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 11) формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- 12) формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- 13) рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов;
- 14) повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса;
- 15) снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения педагогов и обучающихся;
- 16) увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов;
- 17) снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,

РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МАОУ «СОШ № 57»

Форма «Учитель – учитель»

Модель	Описание	Задачи
1. Классическое менторство	«Опытный учитель – молодой специалист» – классический вариант поддержки молодого (недавно принятого на работу) педагога	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
2. Коучинг	«Педагог-новатор – педагог-традиционалист». Более «продвинутый» педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и технологиями, цифровыми навыками и технологиями	Пополнение знаний, обучение новым навыкам.

Форма «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.

Задачи: обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с учетом его индивидуальных потребностей.

Форма «Учитель – ученик»

- помощь в реализации потенциала, улучшения образовательных, творческих или спортивных результатов;
- руководство проектной деятельностью;
- развитие мягких навыков и метакомпетенций;
- помощь в адаптации к новым условиям.

Оцениваемые результаты:

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

Индикативные показатели Программы «Учитель – учитель»:

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- 3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 4) умение проектировать воспитательную систему;
- 5) умение индивидуально работать с детьми;
- 6) овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- 7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Организация работы по программе наставничества

в рамках реализации формы «Учитель – учитель»

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Основные направления работы по реализации Программы:

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами-уроков и анализ проведенных уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск

I этап (1 год работы)

1. Организационные мероприятия:

- собеседование с молодым специалистом;
- знакомство с традициями школы;
- выбор и назначение наставников.

2. Диагностика умений и навыков молодого учителя:

- заполнение информационной карточки;
- общая характеристика основных проблем начинающего педагога;
- разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.

3. Знакомство с документами:

- изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.
- знакомство с УМК, предметными программами.
- коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.

4. Методические требования к уроку.

- Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».
- подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.
- соответствие методов обучения формам организации уроков.
- примерная схема тематического плана урока.
- неделя открытых уроков.
- санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.

5. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.

- нормы оценивания учебной деятельности.
- виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
- организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.

6. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.

Практикум «Организация дифференцированного и персонифицированного подходов к учащимся».

II этап (2 год работы)

Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.

1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).

- ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.
- структура плана воспитательной работы классного руководителя.
- основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.

2. Классный час как урок взаимопонимания.

Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель раскрытия потенциала личности».

Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, проектных команд, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата и в режиме хакатона и проектного офиса».

3. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.

- самоанализ по качеству цели и задач урока.
- образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализ урока. Памятка для проведения самоанализа урока.
- посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.
- памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.
- участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.