



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа
Королёв Московской области
«Гимназия № 17»**

141077, г. Королёв М.О.
ул. Сакко и Ванцетти, дом 28

тел. 511-42-90

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
Протокол № 12 от 24.08.2026

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «Гимназия № 17»
от 01.09.2026 г. № 217-о

**ПОЛОЖЕНИЕ
о целевой модели наставничества педагогических работников
МБОУ «Гимназия №17»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, организационную структуру, порядок реализации и оценки эффективности целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ «Гимназия №17» г. о. Королёв Московской области (далее – Положение, Целевая модель наставничества).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

Постановлением Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701 «О стратегических направлениях в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 год»;

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024–2026 годы (зарегистрировано в Роструде от 27 марта 2024 г. № 9/24-25);

Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Распоряжением Министерства образования Московской области от 06.08.2025 №3-689 «Об утверждении перечня муниципальных образований Московской области, на территории которых будут организованы межмуниципальные эффективные методические службы»;

Распоряжением Министерства образования Московской области от 13.02.2026 №3-92 «Об утверждении типового положения о межмуниципальной методической службе в Московской области и стандарта деятельности межмуниципальных методических служб»;

Приказом КУРО от 27.03.2026 №304-04 «Об утверждении Регионального положения о целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Московской области»;

Распоряжением от 13.02.2026 №Р-92 «Об утверждении типового положения о межмуниципальной методической службе в Московской области, соглашений о взаимодействии и сотрудничестве Администрации городского округа Королёв Московской области, Администрации городского округа Пушкинский Московской области, Администрации Сергиево – Посадского городского округа Московской области.

Приказом МБУ ДПО «УМОЦ от 17.02.2026 №41-х «Об утверждении Положения о межмуниципальной методической службе в составе Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования городского округа Королёв Московской области «Учебно-методический образовательный центр».

1.3. Целевая модель наставничества разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования и направлена на создание целостной системы условий и механизмов для профессионального становления, адаптации и непрерывного развития педагогических кадров в системе образования Московской области.

1.4. Действие Положения распространяется на МБОУ «Гимназия №17» городского округа Королёв, реализующее программы общего среднего образования.

2. Основные понятия

2.1. Дефицит профессиональных компетенций (далее – дефицит) – отсутствие или недостаточный уровень сформированности профессиональных компетенций педагога, проявляющийся в затруднениях при реализации трудовых функций.

2.2. Диагностика профессиональных компетенций педагога (далее – диагностика) – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), направленных на установление актуального уровня сформированности профессиональных компетенций.

2.3. Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (далее – ИОМ) – комплекс мероприятий по формированию образовательного маршрута с учетом выявленных дефицитов в ходе диагностики профессиональных компетенций, личностных ресурсов педагога, контекста образовательной организации и возможностей системы дополнительного профессионального образования. Молодые специалисты нуждаются в разработке ИОМов преимущественно со второго года профессиональной деятельности, после прохождения персонализированной программы наставничества (ППН) в первый год работы в образовательной организации.

2.4. Куратор наставничества – педагогический работник образовательной организации, ответственный за организационную работу, координацию и мониторинг наставнической деятельности на институциональном уровне гимназии.

2.5. Методический актив – объединение педагогов в каждом муниципалитете, показавшие высокие результаты профессиональной диагностики, прошедшие специальную подготовку для оказания методической помощи коллегам в разработке и реализации ИОМ.

2.6. Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения и приступивший к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации на должностях педагогических работников.

Статус молодого специалиста устанавливается сроком на три года с даты начала трудовой деятельности в образовательной организации и сохраняется (приостанавливается) в случаях, предусмотренных законодательством (служба в армии, отпуск по уходу за ребенком, участие в СВО, переход в другую образовательную организацию).

2.7. Наставник – педагогический работник, носитель значимого профессионального опыта и традиционных российских духовно-нравственных ценностей, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого для оказания ему методической, консультационной и психолого-педагогической поддержки.

2.8. Наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Наставничество является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, а также элементом системы дополнительного профессионального образования.

2.9. Наставничество в сфере труда (трудовое наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на

производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности). Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Наставляемый – педагогический работник, участвующий в программе наставничества для решения профессиональных задач, преодоления дефицитов или развития потенциала через взаимодействие с наставником. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста.

2.11. Наставническая пара – основные субъекты наставнической деятельности.

¹ Лица, начавшие трудовую деятельность в период обучения, относятся к категории «молодых работников» и приобретают статус «молодого специалиста» с года окончания образовательной организации при условии продолжения трудовой деятельности.

2.12. Совет наставников в образовательной организации – это объединение всех наставников, оказывающих поддержку начинающим специалистам. Совет наставников систематизирует работу наставников для обеспечения единого подхода к сопровождению молодых педагогов.

2.13. Персонализированная программа наставничества (далее – ППН) – индивидуальный план работы наставнической пары (группы), определяющий цели, задачи, мероприятия, сроки, формы взаимодействия и критерии оценки результатов. Преимущественно в ППН нуждаются молодые специалисты первого года профессиональной деятельности.

2.14. Формы наставничества – способы организации взаимодействия между наставником и наставляемым:

индивидуальная форма («наставник – наставляемый») необходима для молодого специалиста, первого года профессиональной деятельности по специальности;

коллективная форма («наставник – коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых»).

3. Цель, задачи и принципы реализации межмуниципальной целевой модели наставничества

3.1. Цель: создание в МБОУ «Гимназия №17» единой, эффективной системы наставничества, которая обеспечивает непрерывный профессиональный рост, самореализацию и закрепление в профессии педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

3.2. Задачи:

1) Формировать условия для адресного сопровождения педагогов различных категорий, обеспечивающие их профессиональную поддержку и развитие внутренней мотивации.

2) Организовать работу по выявлению, описанию, распространению эффективных практик и современных видов наставничества (включая реверсивное, групповое, сетевое), обеспечив их внедрение в деятельность гимназии.

3.3. Принципы реализации целевой модели наставничества:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод – участие в наставничестве основывается на взаимном согласии и письменном согласии участников при уважении их профессиональных прав и свобод, признании равного социального статуса независимо от роли в системе;

принцип индивидуализации и персонализации – признание способности личности педагога к саморазвитию. Программы наставничества разрабатываются с учетом индивидуальных запросов, потребностей, потенциала и приоритетов самого наставляемого в формировании профессиональной траектории развития;

принцип ценностной ориентации – наставническая деятельность направлена на формирование у наставляемого педагога позитивного отношения и приверженности традиционным российским духовно-нравственным ценностям;

принцип партнерства и конфиденциальности – взаимодействие строится на отношениях сотрудничества, взаимного уважения и доверия;

принцип системности и стратегической целостности – реализация модели обеспечивается согласованными действиями и взаимодействием всех участников на уровне гимназии.

4. Участники наставничества

4.1. К числу наставляемых относятся следующие категории педагогических работников:

молодые/начинающие педагоги, имеющие статус молодого специалиста (со стажем работы до 3 лет);

педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении;

педагоги, находящиеся в состоянии профессионального или эмоционального выгорания;

педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, имеющие выявленные профессиональные дефициты;

стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку.

4.2. К выполнению функций наставника могут привлекаться следующие категории педагогических работников:

опытные педагоги-лидеры – педагоги, имеющие стаж работы не менее 5 лет, стабильно высокие результаты профессиональной деятельности (позитивная динамика образовательных результатов обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб, наличие ведомственных наград и званий);

руководители школьных методических объединений (далее - ШМО);
педагоги, аттестованные на квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

победители и призёры профессиональных конкурсов – лауреаты, победители, призёры конкурсов профессионального мастерства, таких как «Учитель года» и иных профессиональных конкурсов;

представители методического актива;

специалисты психолого-педагогического сопровождения – педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-логопеды и иные специалисты, обладающие необходимыми компетенциями для реализации отдельных траекторий наставничества (в частности, траектории «Ресурсная поддержка»).

Среди форм отбора педагоги – наставники проходят анкетирование. Первичное анкетирование кандидатов позволяет определить их пригодность к участию в программе наставничества, выявить профессиональные компетенции, сферу интересов. Куратор наставничества анализирует собранные данные, формирует пары «наставник – наставляемый», учитывая профессиональный профиль, опыт наставника и запросы наставляемого.

В образовательной организации у педагога - наставника закрепляется не более двух наставляемых, осуществляющих профессиональную деятельность первый год по специальности.

4.3. Участники наставничества образуют наставнические пары, которые подбирают и закрепляют куратор наставничества с руководителем ШМО, исходя из специальности наставляемого педагога. Деятельность наставнических пар закрепляется приказом руководителя образовательной организации сроком на один учебный год.

5. Направления наставничества

Организация наставнической деятельности представляет собой непрерывный цикл, реализуемый через следующие направления деятельности.

5.1. Диагностическая деятельность

Необходима для выявления профессиональных запросов, дефицитов и динамики развития молодого специалиста.

Входной диагностический этап (сентябрь, ежегодно) служит основой для разработки ППН, построения всего наставнического взаимодействия и продолжается на протяжении первого года профессиональной деятельности молодого специалиста.

На начальном этапе диагностика направлена на выявление профессиональных запросов, потребностей, затруднений и ресурсов наставляемого. Она проводится методами анкетирования, собеседования, интервьюирования. Важным аспектом диагностической деятельности является посещение педагогом - наставником уроков молодого специалиста и анализа результатов педагогической деятельности и образовательных результатов обучающихся.

Промежуточный этап диагностики (декабрь, ежегодно) молодой специалист проходит в режиме самооценки (сравнивает результаты с входной диагностикой).

Итоговый этап диагностики (май, ежегодно) молодой специалист проводит развернутый самоанализ профессионального развития за год.

Педагог-наставник участвует в анализе результатов диагностики молодого специалистов на всех этапах.

Все этапы диагностики молодых специалистов организует куратор наставничества в образовательной организации.

Инструментарий для всех этапов диагностики предоставляет межмуниципальная методическая служба.

В процессе реализации ППН диагностика позволяет отслеживать профессиональные результаты первого года трудовой деятельности молодого специалиста и своевременно корректировать программу.

5.2. Проектировочная деятельность

На основе результатов диагностики наставник и наставляемый совместно осуществляют проектирование своей работы. К разработке ППН привлекаются руководители ШМО, специалисты психолого-педагогического сопровождения гимназии.

Результатом данной деятельности является ППН, которая определяет цели, задачи, план совместных мероприятий (посещение уроков, консультации, выступления на заседаниях ШМО/ГМО, педагогических советах, родительских собраниях, участие в конкурсах профессионального мастерства, иные мероприятия для молодых педагогов и др.) сроки, формы взаимодействия и критерии оценки эффективности. В программе определяется тема самообразования молодого специалиста на учебный год.

ППН утверждается руководителем образовательной организации в начале учебного года и является основным рабочим документом наставнической пары. По итогам промежуточной диагностики возможна корректировка ППН (при необходимости).

Показателем эффективности реализации ППН считается выполнение молодым специалистом не менее 80 % запланированных мероприятий. По итогам реализации ППН куратор наставничества в образовательной организации инициирует разработку ИОМ для молодого специалиста на следующий учебный год. Педагог-наставник помогает в формулировке запроса на ИОМ наставляемого педагога.

5.3. Методическая деятельность

Методическая деятельность - непосредственная передача опыта, знаний и формирование компетенций.

Направление деятельности реализуется через широкий спектр инструментов:

консультации педагога – наставника по работе с локальными актами, образовательными программами, УМК, по разработке рабочих программ, технологических карт уроков, поурочных планов, по подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства;

взаимопосещение уроков и их анализ с использованием чек-листов;

участие молодого специалиста в семинарах и вебинарах ММС;

участие молодого педагога в работе ШМО/ГМО (подготовка выступления);

знакомство с методической литературы и цифровыми ресурсами; стажировки, курсы повышения квалификации, реализацию совместных проектов.

Выбор конкретных инструментов определяется задачами ППН и индивидуальными особенностями наставляемого.

5.4. Организационно-психологическая деятельность

Направление деятельности обеспечивает создание и поддержание психологического комфорта и доверительной, рабочей атмосферы в наставнической паре, основанных на взаимном уважении, открытости и конфиденциальности, что является залогом эффективного взаимодействия.

Организационно-психологическая деятельность направлена на включение молодого специалиста в корпоративную культуру, проведение консультаций педагога – психолога, оказание помощи в выстраивании коммуникации с родителями, ведение регулярных, индивидуальных бесед с педагогом-наставником. Данное направление необходимо для создания комфортной среды для адаптации молодого специалиста, профилактики стресса и профессионального выгорания.

5.5. Рефлексивно-оценочная деятельность

Рефлексивно-оценочная деятельность обеспечивает осмысление процесса и результатов наставничества.

Рефлексия проводится на протяжении всей работы и по ее завершении для анализа достижений, трудностей и личностного роста участников.

Оценка эффективности осуществляется на основе критериев, заложенных в ППН, и включает анализ как количественных показателей (например, динамика учебных результатов), так и качественных изменений (повышение мотивации, уверенности в себе).

6. Типовые траектории наставничества

Целевая модель наставничества предусматривает (при необходимости) использование четырёх типовых траекторий сопровождения, каждая из которых имеет свой фокус деятельности для различных педагогических работников (Приложение №1 к положению).

6.1.«Адаптация и становление» – траектория для молодых специалистов, впервые приступивших к профессиональной деятельности после получения профильного образования, педагогов после длительного перерыва и в период адаптации на новом месте. Акцент: организационно-профессиональная адаптация.

6.2.«Целевая поддержка» – для педагогов с выявленными профессиональными затруднениями и дефицитами. Акцент: преодоление конкретных профессиональных дефицитов.

6.3.«Развитие потенциала» – для мотивированных педагогов с запросами на профессиональный и карьерный рост. Акцент: расширение компетенций достижение новых профессиональных результатов.

6.4.«Ресурсная поддержка» – для педагогов в ситуации профессионального или эмоционального выгорания. Акцент: психолого-педагогическая поддержка и восстановление ресурсного состояния.

7. Организационная структура региональной целевой модели наставничества

Директором МБОУ «Гимназия №17» в гимназии осуществляется:

- ежегодное издание приказов **до 15 сентября** и размещение их на сайте образовательной организации:
 - о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
 - об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
 - об утверждении Дорожной карты (плана мероприятий) на текущий учебный год по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
 - о закреплении наставников за молодыми специалистами в образовательной организации на текущий учебный год;
 - о закреплении на текущий год наставнических пар других категорий, кроме молодых специалистов (для педагогов с низкими результатами РИКУ, студентов и др.);
 - плана работы Совета наставников в образовательной организации;
 - о разработке педагогом – наставником ППН и ИОМов наставляемых на учебный год.
- оформление дополнительного соглашения к трудовому договору педагогу – наставнику, с указанием содержания, сроков и форм выполнения работ по наставничеству.

Куратором наставничества МБОУ «Гимназия №17» осуществляется

- координация и консультационная поддержка наставнической деятельности в образовательной организации;
- сбор базы данных наставников и наставляемых всех категорий педагогических работников, предоставление её муниципальному координатору **до 15 сентября (ежегодно)** в электронном и бумажном форматах;
- создание Совета наставников в образовательной организации для обеспечения единого подхода к сопровождению молодых педагогов и систематизации работы наставников;
- сопровождение подготовки и распространения методических материалов, кейсов, лучших школьных практик наставничества;
- проведение начальной, промежуточной и итоговой диагностик наставляемых;

проводится

- **до 15 сентября (ежегодно)** ревизия подраздела «Наставничество» (раздел «Коллектив») на сайте образовательной организации;
- подготовка к муниципальному мониторингу подраздела «Наставничество» (раздел «Коллектив» на сайтах образовательных организаций с **15 сентября по 01 октября (ежегодно)**);

- в течение учебного года наполнение подраздела «Наставничество» (раздел «Коллектив») на сайт гимназии тематическими материалами, размещение новостей о работе наставнических пар, посещенных открытых уроках, участием молодых специалистов в мероприятиях разного уровня, контроль за персональными папками наставников, освещение деятельности Совета наставников.
- формирование до 01 декабря текущего года в подразделе «Наставничество» (раздел «Коллектив») на сайтах образовательной организации вкладку банк «Лучшие наставнические практики» по реализации траекторий наставничества;
- подготовка к итоговому региональному мониторингу подраздела «Наставничество» (раздел «Коллектив») **в мае** (ежегодно);
- содействие, совместно с руководителем ШМО, педагогу – наставнику в разработке ППН и ИОМов;
- предоставление ППН и ИОМов, заверенных директором, куратором наставничества в образовательной организации, руководителем ШМО, педагогом – наставником, наставляемым, муниципальному координатору на бумажном и электронном носителях **до 30 сентября (ежегодно)**;
- информационно-методическое сопровождение наставляемых в конкурсах профессионального мастерства и аттестационных процедурах;
- мониторинг участия наставляемых в мероприятиях разного уровня;
- предоставление необходимой информации о системе наставничества образовательной организации муниципальному координатору (по запросу).

7.1. Индивидуальный уровень: ответственный организатор – наставник.

Функции педагога – наставника в образовательной организации:

- помогает наставляемому выстроить отношения с коллегами, учениками и родителями (законными представителями) обучающихся, подсказывает решения нестандартных педагогических ситуаций;
- консультирует по вопросам составления учебных планов, программ, реализации учебного плана, заполнению школьной документации;
- помогает составить индивидуальный план самообразования, осуществляет разработку ППН и ИОМов;
- консультирует по вопросам подбора дидактических материалов, наглядных пособий, заданий;
- учит структурировать уроки и внеурочные мероприятия;
- консультирует по вопросам организации планирования (календарно-тематического, поурочного);
- посещает уроки молодого педагога, анализирует их, дает конструктивную обратную связь;
- приглашает наставляемого на свои уроки для демонстрации практики их проведения;

- ставит конкретные задачи с чёткими сроками выполнения, проверяет качество подготовки к урокам;
- консультирует по вопросам организации анализа успеваемости учеников подопечного;
- обучает выбору эффективных методов и приёмов преподавания, содействует знакомству с современными образовательными технологиями и цифровыми инструментами;
- помогает в подготовке к участию в конкурсах, конференциях, семинарах, подбору ресурсов для повышения квалификации;
- содействует профессиональному росту наставляемого;
- участвует в проведении начального, промежуточного и итогового контроля результатов наставничества;
- участвует в работе Совета наставников образовательной организации.

8. Мониторинг и оценка эффективности

8.1. Мониторинг реализации целевой модели наставничества и оценка её эффективности являются обязательным элементом системы управления. Он осуществляется ответственными за мониторинг процесса реализации персонализированных программ наставничества (ППН), функционирования внутренней системы наставничества и её влияния на профессиональное развитие педагогических кадров с целью фиксации личностного и профессионального роста непосредственных участников наставнических пар, оценки динамики развития компетенций и удовлетворённости процессом взаимодействия – педагог – наставник.

8.2. Данные мониторинга подлежат анализу и используются для: принятия управленческих решений по корректировке и развитию системы наставничества для повышения эффективности профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии педагогических работников.

9. Стимулирование участников

9.1. Стимулирование участников наставнической деятельности направлено на обеспечение мотивации и признания вклада наставников, а также на поддержку профессионального роста наставляемых.

9.2. Основанием для осуществления наставничества и его стимулирования является письменное согласие работника, оформленное в виде трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору или иного письменного документа в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации. В указанном документе определяются содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству.

9.3. Размер выплаты за наставничество, устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в размере не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Московской области и отраслевыми соглашениями.

9.3.1. Материальное стимулирование педагогов осуществляется на основании принятия локальных актов МБОУ «Гимназия №17».

9.3.2. Размер выплаты за наставничество, устанавливаемый трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, должен быть не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Московской области и отраслевыми соглашениями.

9.3.3. Важнейшей формой профессионального признания и карьерного роста для наставников является аттестация на квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист».

9.4. Нематериальное стимулирование и профессиональное признание

9.4.1. Нематериальное стимулирование участников наставничества осуществляется через:

объявление благодарностей;

награждение почётными грамотами и дипломами;

представление к государственному, ведомственному и региональным наградам, в том числе к знаку отличия «За наставничество»;

публичное признание заслуг (размещение информации на сайтах, в СМИ).

9.4.2. Дополнительными мерами профессионального признания педагога-наставника могут быть:

включение в региональный и муниципальный реестры (базы данных) лучших педагогов - наставников;

направление на стажировки, участие в конференциях и форумах за счёт средств организации;

предоставление возможности распространения профессионального опыта в различных форматах.

Опыт успешной наставнической деятельности должен учитываться в качестве значимого профессионального достижения и закрепляется локальными актами гимназии.

10. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты его официального опубликования (утверждения) и действует до принятия нового нормативного правового акта, его отмены или признания утратившим силу.

Типовые траектории сопровождения

1. Траектория «Адаптация и становление»

1.1. Целевая категория: молодые специалисты (со стажем работы до 3 лет), педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва, педагоги в период адаптации на новом месте работы.

1.2. Фокус сопровождения: организационно-профессиональная адаптация, усвоение локальных нормативных актов, корпоративных стандартов и традиций образовательной организации, формирование базовой профессиональной уверенности.

1.3. Рекомендуемые формы работы: индивидуальное сопровождение в наставнической паре «наставник-наставляемый».

1.4. Примерный перечень мероприятий в рамках Персонализированной программы наставничества (ППН):

входная диагностика профессиональных запросов и потребностей;

цикл взаимопосещений учебных занятий с последующим анализом и консультациями;

консультации по ведению установленной в ОО документации;

участие в работе «Школы молодого педагога» (Клуба молодых специалистов «Педагогическая гостиная») или аналогичных формах внутрикорпоративного обучения;

совместное проектирование и анализ учебных занятий;

освоение программ повышения квалификации с учетом профессиональных запросов и выявленных профессиональных дефицитов;

сопровождение наставляемого при подготовке и в период его участия в региональных конкурсах («Педагогический дебют», др.).

2. Траектория «Целевая поддержка»

2.1. Целевая категория: педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, педагоги с выявленными по результатам диагностики профессиональными дефицитами.

2.2. Фокус сопровождения: целевое преодоление конкретных профессиональных дефицитов на основе объективных данных (результатов стандартизированных оценочных процедур, рефлексии профессиональной деятельности, экспертной оценки практической предметно-методической деятельности и образовательных результатов обучающихся).

2.3. Рекомендуемые формы работы: индивидуальное или групповое (командное) наставничество с привлечением профильных специалистов (методист, педагог-психолог, предметный эксперт).

2.4. Примерный перечень мероприятий в рамках индивидуального образовательного маршрута (далее — ИОМ):

углубленная диагностика для выявления корневых причин затруднений. разработка и реализация (ИОМ);

анализ практических кейсов из опыта наставляемого;

прохождение курсов повышения квалификации по целевым модулям;

работа с группой наставников для комплексной поддержки; отработка новых методических приемов в модельной обстановке.

3. Траектория «Развитие потенциала»

3.1. Целевая категория: педагоги, желающие повысить профессиональный уровень, мотивированные педагоги-лидеры, претендующие на карьерный рост.

3.2. Фокус сопровождения: расширение профессиональных компетенций, овладение новыми педагогическими практиками и технологиями, подготовка к выполнению функций наставника или методиста.

3.3. Рекомендуемые формы работы: партнерское, реверсивное и сетевое наставничество с привлечением внешних экспертов.

3.4. Примерный перечень мероприятий в рамках ИОМ:

диагностика профессиональных интересов, карьерных устремлений и анализ индивидуальных достижений для определения перспективных направлений развития;

разработка и реализации индивидуального педагогического проекта или исследования;

образовательные стажировки (в т.ч. сетевые);

участие в конкурсах профессионального мастерства, проектных группах; подготовка и проведение мастер-классов, открытых уроков для коллег; освоение навыков наставничества через включение в наставническую деятельность, анализ практик, участие в тренингах и другое.

4. Траектория «Ресурсная поддержка»

4.1. Целевая категория: педагоги, находящиеся в состоянии профессионального или эмоционального выгорания.

4.2. Акцент сопровождения: психолого-педагогическая поддержка, восстановление эмоционально-личностных ресурсов, переориентация деятельности, поиск новых профессиональных смыслов.

4.3. Рекомендуемые формы работы: индивидуальное сопровождение (с привлечением педагога-психолога), реверсивное наставничество.

4.4. Примерный перечень мероприятий в рамках ИОМ:

психологическая диагностика уровня выгорания и ресурсного состояния;
рефлексивные беседы с наставником и/или педагогом-психологом;

освоение и применение техник тайм-менеджмента и управления стрессом
включение в новые, дозированные по нагрузке проекты для смены профессиональной рутины;

временное участие в реверсивном наставничестве для повышения самооценки.

Комплексная система мониторинга и оценки эффективности наставничества

Настоящее Приложение детализирует пункт 8 Положения, определяя цели, показатели и инструменты мониторинга на четырёх взаимосвязанных уровнях оценки:

1. Институциональный уровень (уровень МБОУ «Гимназия №17») – оценка функционирования внутренней системы.
2. Уровень наставляемого и наставника (индивидуальный) – оценка личностного и профессионального роста непосредственных участников.

Примечание: оценка эффективности проводится на основе комплекса количественных и качественных показателей. Качественные показатели (удовлетворенность, мотивация) оцениваются через опросы и интервью, количественные – через статистический анализ и данные отчетности.

4. Институциональный уровень (уровень МБОУ «Гимназия №17»)

Цель: оценить эффективность внедрения и функционирования системы наставничества внутри организации

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Создание нормативных и организационных условий	Наличие и актуальность Положения о наставничестве, Дорожной карты	Аудит сайтов ОО
	Наличие приказов о закреплении наставнических пар, стимулирующих локальных актов	Проверка локальных документов на соответствие актуальным федеральным, региональным нормативным документам
	Наличие информационного ресурса (раздела на сайте)	Контент - анализ
Реализация программ наставничества на практике	Количество функционирующих наставнических пар	Статистические отчеты ОО
	Количество педагогов с категорией «педагог-наставник», «педагог-методист»	Анализ аттестационных данных
	Результативность реализации ППН, ИОМов и выявленные риски	Анализ отчетов кураторов
Влияние наставничества на развитие ОО	Доля наставляемых, участвующих в инновационной деятельности ОО	Статистика участия в мероприятиях
	Динамика результатов РИКУ у наставляемых	Результаты по участию в РИКУ

	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Анализ проектной деятельности ОО
--	--	----------------------------------

5. Индивидуальный уровень (уровень наставляемого и наставника)

Цель: оценить личностный и профессиональный рост участников программ наставничества, практическую результативность и взаимодействия.

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Профессиональная адаптация и развитие молодых специалистов	Динамика учебных результатов обучающихся наставляемого	Анализ учебной статистики
	Количество собственных педагогических работ (статья, методика, исследования)	Портфолио профессиональных достижений
	Динамика результатов по итогам прохождения РИКУ (сравнение входной и итоговой диагностик)	Сравнительный анализ результатов диагностик
	Качество и темпы адаптации (сокращение периода вхождения в должность)	Анализ сроков выхода на самостоятельное выполнение трудовых функций; опросы, анкетирование
Повышение мотивации и профессиональной активности	Социально – профессиональная активность (участие в проектах, региональных конкурсах, мероприятиях)	Карта профессиональной активности
	Участие в инновационной деятельности ОО	Статистика участия в мероприятиях
	Повышение мотивации к саморазвитию	Анкеты мотивации и удовлетворенности; наблюдение, интервью
	Количество обращений к ресурсам развития (курсы, вебинары, методическая литература)	Анализ заявок на обучение, учет посещений методических мероприятий
Развитие компетенций наставника	Количество реализованных программ наставничества	Анализ планов и отчетов по наставничеству
	Качество реализованных программ наставничества	Экспертная оценка реализованных ППН куратором наставничества в ОО, отзывы наставляемых
	Успешное прохождение аттестации на категории «педагог-наставник», «педагог-методист»	Аттестационные листы
	Наличие и содержание методических материалов по наставничеству в профессиональном портфолио/на персональном сайте	Аудит персональных сайтов/портфолио педагогов – наставников (оценка методических публикаций, отражение опыта наставничества)

Приложение №3
к Положению
о наставничестве
МБОУ «Гимназия №17»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия №17»
В.А. Герасимова
«__» _____ 2026г.

Персонализированная программа наставничества (ППН)

1. Общая информация

Образовательная организация	
Дата разработки ППН	
Период реализации ППН	с «_____» 2026г. по «_____» 2027г. (10 месяцев)

Наставник:

ФИО

(полностью) _____

Должность _____

Квалификационная
категория _____

Педагогический
стаж _____

Год и месяц прохождения
РИКУ _____

Уровень РИКУ педагога –
наставника _____

Наставляемый:

ФИО

(полностью) _____

Должность _____

Преподаваемый предмет _____

Дата начала работы в ОО _____

Педагогический стаж на момент начала ППН _____

2. Цель и задачи программы

Цель: создание условий успешной профессиональной адаптации молодого специалиста, обеспечение его вхождения в должность, развитие базовых профессиональных компетенций и закрепление в педагогическом коллективе.

Задачи:

- Выявить уровень сформированности профессиональных компетенций и запросы молодого специалиста.
- Обеспечить освоение молодым педагогом локальных нормативных актов, образовательных программ, УМК.
- Сформировать практические навыки проектирования и проведения современного урока.
- Развить умения анализировать и самоанализировать педагогическую деятельность.
- Оказать психологическую поддержку в период адаптации, способствовать профилактике профессионального выгорания.
- Мотивировать молодого специалиста к участию в профессиональных конкурсах и мероприятиях.

3. Этапы реализации программы

Программа строится в соответствии с пятью направлениями наставнической деятельности, закрепленными в Региональном и межмуниципальном положениях: диагностическая, проектировочная, методическая, организационно-психологическая, рефлексивно-оценочная.

3.1.Диагностическая деятельность.

Цель: выявление профессиональных запросов, дефицитов и динамики развития молодого специалиста.

№ п/п	Мероприятие	Сроки (дата, месяц)	Ответственные	Отметка о выполнении
1.1	Входная диагностика профессиональных запросов и дефицитов (анкетирование, собеседование)	сентябрь 2026 (дата)	Педагог-наставник, куратор наставничества в ОО	
1.2	Посещение наставником уроков молодого специалиста с целью первичного наблюдения (не менее 2 –х)	сентябрь – октябрь 2026	Педагог-наставник	
1.3	Анализ результатов педагогической деятельности и образовательных результатов обучающихся наставляемого за I четверть	05.10.2026 - 11.10.2026	Педагог-наставник, молодой специалист	
1.4	Промежуточная	декабрь 2026	Педагог-наставник,	

	диагностика (оценка динамики, выявление сохраняющихся затруднений)		молодой специалист	
1.5	Посещение педагогом – наставником уроков молодого специалиста во втором полугодии (не менее 2 –х)	февраль – март 2027	Педагог-наставник	
1.6	Итоговая диагностика (самооценка, анализ выполнения ППН, сравнительный анализ с входной диагностикой)	май 2027	Педагог-наставник, молодой специалист	

3.2.Проектировочная деятельность

Цель: совместное планирование деятельности наставнической пары, разработка и корректировка ППН

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
2.1	Совместная разработка и утверждение ППН на основе результатов входной диагностики	сентябрь 2026	Педагог-наставник, молодой специалист	
2.2	Определение темы самообразования молодого специалиста на учебный год	сентябрь 2026	Педагог-наставник, молодой специалист	
2.3	Корректировка ППН по итогам промежуточной диагностики (при необходимости)	декабрь 2026 – январь 2027	Педагог-наставник, молодой специалист	
2.4	Совместное планирование участия молодого специалиста в конкурсах и мероприятиях	в течение года	Педагог-наставник, молодой специалист	
2.5	Разработка запроса на ИОМ на следующий 2027-2028 учебный год (по итогам реализации ППН)	май 2027	Педагог-наставник, молодой специалист	

3.3. Методическая деятельность

Цель: непосредственная передача опыта, формирование и развитие профессиональных компетенций.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
-------	-------------	-------	---------------	----------------------

3.1	Консультация по работе с локальными актами, образовательными программами, УМК	август – сентябрь 2026	Педагог-наставник	
3.2	Посещение молодым специалистом уроков наставника и опытных коллег (не менее 4-х)	В течение года (по графику)	Педагог-наставник, молодой специалист	
3.3	Совместный анализ посещенных уроков с использованием чек - листов	После каждого посещения	Педагог-наставник, молодой специалист	
3.4	Консультации по разработке рабочих программ, технологических карт уроков, поурочных планов	Сентябрь, далее по запросу	Педагог-наставник	
3.5	Участие молодого специалиста в мероприятиях ММС	В течение года	Молодой специалист (при поддержке наставника)	
3.6	Проведение молодым специалистом открытого урока с последующим самоанализом	февраль – март 2027	Молодой специалист, педагог-наставник	
3.7	Консультация по подготовке к конкурсу («Педагогический дебют», «Мой урок по ФГОС» и др.)	В соответствии с графиком конкурса	Педагог-наставник	
3.8	Участие в работе школьного методического объединения (подготовка выступления)	По плану ШМО	Молодой специалист	
3.9	Изучение методической литературы и цифровых ресурсов	В течение года	Молодой специалист	

3.4. Организационно-психологическая деятельность

Цель: создание комфортной среды для адаптации, поддержание доверительных отношений, профилактика стресса.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
4.1	Включение молодого специалиста в корпоративную культуру (знакомство с	август – сентябрь 2026	Куратор наставничества, педагог-наставник	

	традициями ОО, представление коллективу школы)			
4.2	Установление регулярного режима консультаций (не реже 1 раза в неделю)	сентябрь 2026 (и далее)	Педагог-наставник, молодой специалист	
4.3	Индивидуальные беседы с молодым специалистом по вопросам эмоционального состояния, возникающих трудностей	ежемесячно	Педагог-наставник	
4.4	Консультация педагога – психолога (при запросе или выявлении признаков дезадаптации)	По необходимости	Куратор наставничества, педагог-психолог	
4.5	Привлечение молодого специалиста к участию в неформальных мероприятиях коллектива	В течение года	Куратор наставничества, педагог-наставник	
4.6	Помощь в выстраивании коммуникации с родителями (совместная подготовка к родительским собраниям, консультациям)	По мере необходимости	Педагог-наставник	

3.5. Рефлексивно – оценочная деятельность.

Цель: осмысление результатов работы, развитие способности к самоанализу, оценка эффективности ППН.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
5.1	Ведение молодым специалистом профессионального дневника или рефлексивного журнала	В течение года	Молодой специалист	
5.2	Промежуточная рефлексивная встреча (анализ первых результатов, обсуждение трудностей)	декабрь 2026	Педагог-наставник, молодой специалист	
5.3	Подготовка молодым специалистом выступления на Совете наставников в ОО	апрель 2027	Молодой специалист, педагог-наставник	
5.4	Презентация наставником	май 2027	Педагог-наставник	

	реализации ППН (отчет, анализ динамики) на Совете наставников в ОО			
5.5	Заполнение итоговой анкеты удовлетворенности процессом адаптации и наставнической поддержки	май 2027	Молодой специалист	
5.6	Совместный анализ выполнения ППН, формулирование выводов и рекомендаций на следующий период	май 2027	Молодой специалист, куратор наставничества, педагог-наставник	

4. Результаты диагностического этапа (заполняется в сентябре 2027 г.)

4.1 Выявление профессиональных затруднений молодого специалиста:

в области проектирования урока _____

в области методики преподавания _____

в области оценивания образовательных результатов _____

в области организации воспитательной работы: _____

в области взаимодействия с родителями: _____

иное _____

4.2 Факторы, способствующие/препятствующие развитию: _____

4.3 Направления дальнейшего профессионального развития (на основе диагностики): _____

5. Выводы по результатам реализации программы (заполняется в мае)

5.1. Оценка выполнения ППН:

Программа реализована в полном объёме _____

Программа реализована частично (указать причины) _____

5.2. Достигнутые результаты:

динамика профессиональных компетенций _____

участие в конкурсах/мероприятиях _____

образовательные результаты обучающихся _____

удовлетворенность процессом адаптации _____

5.3. Рекомендации на следующий период:

Необходима пролонгация программы наставничества (причины _____

_____)

Целесообразна разработка ИОМ по следующим направлениям _____

Программа может считаться успешно завершённой, дальнейшая поддержка не требуется.

5. Подписи сторон

С содержанием программы ознакомлены и согласны:

Педагог-наставник

(ФИО)

Подпись

Дата

Наставляемый

(молодой специалист)

(ФИО)

Подпись

Дата

Куратор наставничества

в образовательной

организации

(ФИО)

Подпись

Дата