



# Архитектура методической работы МАОУ «СОШ №17» в условиях реализации системы наставничества (2025-2026 уч год)

... научиться учиться, научиться жить, научиться  
жить вместе, научиться ответственности...

**Жевлакова Н.Г., заместитель  
директора по УВР, куратор  
наставников МАОУ «СОШ №17»**





- Президент Российской Федерации В. В. Путин считает *«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»*



# Наставничество

- форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии.

**Суть наставничества** – передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.





# МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА





## Программа реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ «СОШ №17» разработана и внедряется на основании:

- Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273-ФЗ,
- распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- письма Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 года №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества», «Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р),
- Федерального закона РФ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» №381-ФЗ от 09.11.2024 года (ст. 351),
- пункта 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. От 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»,
- приказа Министерства образования и молодежной политики Свердловской области «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области» от 19.04.2022 г. №385-Д.,
- устава МАОУ «СОШ №17».



# Локальные акты реализации целевой модели наставничества

## Обязательные локальные акты ОО

1. Программа реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №17» мо Краснотурьинск (в т.ч. План мероприятий «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №17» в 2025-2028 гг (форма наставничества «учитель»- «учитель»))
2. Положение о реализации целевой модели наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 17» мо Краснотурьинск.
3. Положение о мониторинге и оценке эффективности наставничества в ОО.
4. Приказы «Об организации осуществления целевой модели наставничества «учитель-учитель» в 2025-2026 учебном году» (определен куратор, закреплены наставнические пары, создан банк наставников и наставляемых)
5. План мероприятий «Клуба наставников» по реализации целевой модели наставничества «учитель»-«учитель» в 2025-2026 учебном году.
6. Договор или соглашение о наставничестве между участниками: дополнительное соглашение об изменении трудового договора и бланк письменного согласия педагога-наставника и согласие наставляемого педагога.
7. Форма отчетности наставника и наставляемого (отчет, карта сопровождения, ИОМы).

## Дополнительные ЛА (разрабатываются в случае необходимости)

1. Положение о конкретной форме наставничества (например: «ученик-ученик», «Опытный педагог – молодой специалист», «опытный классный руководитель – молодой специалист», «Педагог новатор – консервативный педагог» и др.)
2. Индивидуальный план работы наставника с наставляемым
3. Программа адаптации молодого специалиста через наставничество.
4. Методические рекомендации по организации наставничества
5. Дополнительные соглашения при изменении формата наставничества





# Модели наставничества, реализуемые в МАОУ "СОШ №17"

Традиционное  
наставничество

Групповое  
наставничество

Реверсивное  
наставничество

Флэш  
наставничество





# Основные формы наставничества педагогических работников («учитель-учитель»)

- «опытный педагог – молодой специалист»,
- «опытный предметник – неопытный предметник»,
- «педагог-новатор – консервативный педагог»,
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»,
- «Опытный классный руководитель – молодой специалист» и т.п.





# Формы взаимодействия наставников и наставляемых



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



# Подбор пары «наставник-наставляемый» в МАОУ «СОШ №17»

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной наставнической деятельности;
- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности и т.д.





# Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; школьный педагог-психолог также участвует в определении 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.





## Психолого-педагогические условия в MAOU «СОШ №17»

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.





# «Клуб наставников»

П/№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Круглый стол «Реализация методической работы в условиях реализации системы наставничества в MAOU «СОШ №17» в 2025-2026 учебном году»	Сентябрь	Куратор наставников
2	Посещение и взаимопосещение уроков, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования и пр.	В течение учебного года	Педагоги – наставники, молодые специалисты
	Информационно-аналитические справки о результатах взаимодействия наставнических пар в 2025-2026 учебном году	Май	Педагоги – наставники
Стратегические сессии творческой группы учителей			
1)	Питч-сессия «Проектирование современного урока»	В период осенних каникул	Педагоги – наставники
2)	Нетворкинг «Реверсивное наставничество»	В период зимних каникул	Молодые специалисты
3)	Мастер-класс наставнических практик среди педагогических пар наставников и молодых педагогов «Flash- наставничество. Супер идея!» (использование лучших педагогических практик)	В период весенних каникул	Педагоги – наставники, молодые специалисты





# Стратегическая сессия реверсивного наставничества «Учиться, чтобы учить!»

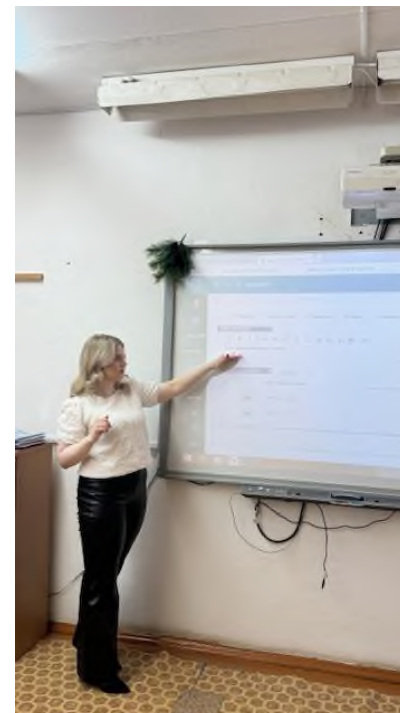


Утверждаю:  
Директор МАОУ «СОШ № 17»  
Е.В. Ивашева

Стратегическая сессия  
реверсивного наставничества «Учиться, чтобы учить!»

18.12.2023г. , 14.00, школьная библиотека- установочная стратегическая сессия «Клуба наставников» (определение наставнических пар и режима взаимодействия).

Дата проведения	Место проведения	Наставнические пары		Освоение навыков
		Наставник	Наставляемый	
19.12.2023	Школьная библиотека	Крутских Д.А., учитель начальных классов Копылова Е.В., учитель начальных классов Тормашова А.А., учитель английского языка	Ивашева Е.В., директор школы Отт А.Н., учитель начальных классов Кузнецова С.В., учитель начальных классов	Снимать и монтировать видео Создание фильмов с помощью ИКТ Электронное сопровождение урока, интерактивные возможности электронной доски, создание гуглформ
19.12.2023	Кабинет №32	Биттер А.В., учитель русского языка и литературы, Шуклина Е.А., учитель математики	Тихонова О.И., учитель географии, Абрамова А.В., учитель русского языка и литературы, Веймер Н.В., учитель математики	Преодолевать профессиональные трудности, определять дефицит компетенций. Работа с документацией (технологические карты урока и тп), участие в конкурсах. Методы на уроке. Работа с учебным материалом.
19.12.2023	Кабинет №16	Кудинова В.А., учитель истории и обществознания, Матюшина Т.Н., учитель химии	Сысоева Е.В., учитель истории	Методика построения урочного процесса, дисциплинарные моменты на уроке. Опыт проектной работы. Четкое планирование на уроке. Работа с трудными детьми. Работа с родителями.
20.12.2023	Кабинет директора	Ивашева Е.В., директор школы Балашов А.Е., учитель физической культуры	Демина Н.В., педагог-психолог Ябурова М.А., педагог дополнительного образования	Тайм-менеджмент Личная успешность и гармонизация личности.



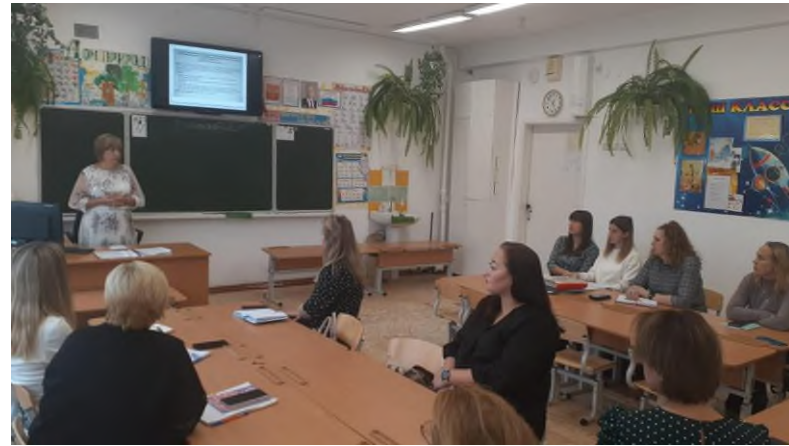
Реверсивное наставничество «Учиться, чтобы учить!»

Реверсивное наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т. ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

ФИО Ивашева Елена Владимировна

Какие навыки вы хотели бы освоить?	Чему могу научить?
Снимать и монтировать видео	Работать (беседовать) с трудными детьми
	Тайм-менеджмент
	Личная успешность и гармонизация личности

# Питч-сессия «Проектирование современного урока»





# КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ НАСТАВНИК?

- ❖ **Быть наставником, значит обладать рядом качеств, таких как:**
  - ✓ Уверенность в себе;
  - ✓ Стрессоустойчивость;
  - ✓ Коммуникабельность;
  - ✓ Толерантность;
  - ✓ Ответственность;
  - ✓ Непредвзятость;
  - ✓ Пунктуальность;
  - ✓ Лидерство;
  - ✓ Компетентность (знание нормативно-правовой базы образовательной организации, традиций и неформальных правил)
  
- ❖ **Важно!** Работа наставника, это работа с группой людей, нужно быть готовым к нестандартным ситуациям и обладать способностью найти положительный выход из них.





# **Архитектура методической работы МАОУ «СОШ №17» в условиях реализации системы наставничества (из опыта работы)**

**Спасибо за внимание!**

**Жевлакова Н.Г., заместитель  
директора по УВР, куратор  
наставников МАОУ «СОШ №17»**

