



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

03 АПР 2026

№ 01/603

Челябинск

Об утверждении Единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области «Траектория роста: путь к успеху»

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации», в целях формирования единых подходов к реализации программ наставничества в образовательных организациях в соответствии с целями и задачами экономического и социального развития общества, для построения открытой системы наставничества, формирования эффективной системы поддержки личностного и профессионального роста педагогов и обучающихся

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Единую модель реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области «Траектория роста: путь к успеху» (далее – Единая модель).

2. Управлению общего образования (Бухмастова Е.В.) обеспечить применение утвержденной Единой модели.

3. Определить региональным координатором сопровождения внедрения Единой модели государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования» (далее – ГБУ ДПО «ЧИРО») (Боровых И.С.).

4. ГБУ ДПО «ЧИРО» обеспечить:

- организационно-методические условия внедрения Единой модели в систему образования Челябинской области;
- научно-методическое сопровождение внедрения Единой модели;
- взаимодействие субъектов реализации Единой модели.

5. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, обеспечить:

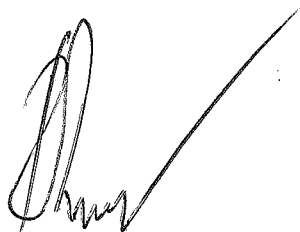
– информирование руководителей подведомственных образовательных организаций об утверждении Единой модели;

– создание условий внедрения утвержденной Единой модели в муниципальной системе образования;

– создание условий сетевого взаимодействия субъектов реализации Единой модели.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя Министра образования и науки Челябинской области Туманова А.Г.

Министр



В.В. Литке

Чивилев Александр Андреевич, 8 (351) 263 63 65 (доб.4414)

Рассылка: на сайт, исполнителю, в дело, ГБУ ДПО «ЧИРО», МОУО, подведомственные школы

Единая модель
реализации программ наставничества в образовательных организациях
Челябинской области «Траектория роста: путь к успеху»

Содержание

1.	Актуальность единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	2
2.	Разработанность вопросов наставничества в образовании в научной литературе и в практике образовательных организаций	5
3.	Основные понятия, применяемые в модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	7
4.	Единая модель реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	9
4.1.	Структура единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	9
4.2.	Цель, задачи, основания и принципы реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	10
4.3.	Этапы реализации программ наставничества в образовательных организациях	12
4.4.	Варианты реализации программ наставничества	20
5.	Функции субъектов обеспечения и сопровождения реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	25
6.	Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение и сопровождение реализации программ наставничества	28
7.	Ожидаемые результаты и индикативные показатели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	29
	Приложение 1. Структура единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	32
	Приложение 2. Типовая программа наставничества	36
	Приложение 3. Типовой договор о сотрудничестве в рамках реализации программы наставничества	41

Приложение 4. Типовое соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым	44
Приложение 5. Примерная форма базы наставников	46
Приложение 6. Примерная форма базы наставляемых	47

1. Актуальность единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Актуальность реализации программ наставничества в образовательных организациях связана с утверждением Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и планом мероприятий по её реализации (распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р)¹.

Концепция определяет государственную политику развития наставничества, обобщает наставнические практики и формирует единые подходы к реализации наставничества в соответствии с целями и задачами экономического и социального развития общества.

В соответствии с целями и задачами экономического и социального развития общества возникла потребность в формировании единых подходов к реализации наставничества, в том числе и в образовании. В данном документе наставничество затрагивает широкий спектр общественных проблем: формирование духовно-нравственных ценностей и их трансляция, профориентация и профессиональное становление, развитие личностных качеств у молодого поколения. Среди ряда задач Концепции: определение единой терминологии в сфере наставничества, формирование единых подходов и совершенствование механизмов по развитию наставничества.

В рамках реализации нового национального проекта «Молодежь и дети» реализуется федеральный проект «Педагоги и наставники», направленный на поддержку молодых кадров и внедрение системы наставничества педагогических работников. Основная цель данного проекта – снижение кадрового дефицита педагогов в образовательных организациях. Для этого необходимо определить социологические и целевые показатели достижения и выполнения задач, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», а также обеспечить постоянный мониторинг указанных показателей, адаптированных под потребности региона.

В Указе Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»² дано определение традиционных ценностей как «нравственных ориентиров, формирующих мировоззрение граждан России, передаваемых от поколения к поколению, лежащих в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющих гражданское

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» – URL : https://chiro74.ru/files/documents/kontseptsia_nastavnichestva.pdf (Дата обращения : 10.03.2026)

² Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». – URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405579061/?ysclid=mmcx8p3s6251930389> (Дата обращения : 10.03.2026)

единство». К традиционным ценностям относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным и другие.

Изменения в социальной и экономической жизни общества предполагают внесение изменений и в образовательный процесс. Наставничество способно оказать содействие в развитии личности молодого поколения, в формировании нравственных ценностей, ответственного отношения к любым формам трудовой деятельности. Концепция гласит, что наставничество является «институтом развития гражданского общества и направлено на развитие его человеческого капитала»³.

Внедрение модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области с учетом особенностей региона в сфере образования, экономики, социальной и культурной сферы поможет более эффективно осуществлять работу по внедрению наставничества на разных уровнях образования.

В региональной политике в сфере наставничества с 2020 по 2024 г. основным документом нормативного и методического характера была региональная целевая модель наставничества в Челябинской области, которая регламентировала вопросы наставничества обучающихся общеобразовательных организаций. Потребность в более широком взгляде на систему наставничества, обновлении методики в соответствии с новыми федеральными документами и проектами, формировании единых подходов к реализации программ наставничества предполагает внедрение обновленной модели в практику Челябинской области.

Актуальность реализации программ наставничества также связана с значимостью наставничества как инструмента госполитики для поддержки молодых кадров и повышения качества образования.

Вышеизложенное актуализировало необходимость разработки модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области (далее – Модель) в соответствии с государственными установками в сфере образования, закрепленными в ключевых нормативно-правовых актах, и актуальными запросами производственных сфер региона в квалифицированных специалистах.

Предлагаемая Модель реализации программ наставничества в образовательных организациях направлена на совершенствование механизмов деятельности органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и организаций социальной сферы, направленных на развитие наставничества.

Основное назначение Модели – формирование единых подходов к реализации наставничества в образовательных организациях в соответствии с целями и задачами экономического и социального развития общества, для

³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» – URL : https://chiro74.ru/files/documents/kontseptsia_nastavnichestva.pdf (Дата обращения: 10.03.2026)

построения открытой системы наставничества, формирования эффективной системы поддержки личностного и профессионального роста педагогов и обучающихся.

Модель предполагает взаимодействие субъектов системы наставничества в образовательных организациях, их тесное сотрудничество для достижения целей программ наставничества. Одна из задач Модели – обеспечение эффективного функционирования системы наставничества в сфере труда и молодежном и детско-взрослом коллективе путем установления прочных партнерских связей внутри данной системы.

Регулярный мониторинг и анализ результатов реализации программ наставничества в образовательных организациях поможет внести необходимые изменения и улучшить качество реализации наставнической деятельности.

Таким образом, Модель направлена на развитие института наставничества в системе образования Челябинской области с целью формирования устойчивой системы поддержки для гармоничного развития молодых специалистов и воспитания достойных членов общества.

2. Разработанность вопросов наставничества в образовании в научной литературе и в практике образовательных организаций

Вопрос реализации наставничества в образовании является достаточно разработанным в научных публикациях. Учёные и практики изучают и описывают такие аспекты осуществления наставнической деятельности в системе образования, как система наставничества, психолого-педагогические условия, роль наставничества в профессиональном становлении молодых специалистов.

В определении наставничества в Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 г. используется термин «социально-педагогическая технология». В научных публикациях термин «социально-педагогическая технология» трактуется как «совокупность методов, приемов и форм организации социально значимой деятельности, направленной на развитие личности и ее социальных качеств»⁴.

Рассматриваются вопросы систематизации и классификации видов наставничества из-за широкого применения наставнических практик в различных сферах и разнообразия подходов к определению наставничества (Дудина Е.А.⁵, Маврина И.А., Чекалева Н.В.⁶).

В современных реалиях наставничество становится все более востребованным как средство профессиональной адаптации, повышения

⁴ Кынина А.О. Социально-педагогические технологии формирования социальной активности студентов педагогического вуза / Кынина А.О., Романов В.А. // Вестник науки. – 2025. – №11 (92). – С. 467.

⁵ Дудина, Е.А. К вопросу о типологии наставничества / Е.А. Дудина // Молодежь XXI века: образование, наука, инновации : материалы XI Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием. – 2023. – Ч. 2. – С. 46, 47.

⁶ Маврина И.А. Классификация моделей наставнического взаимодействия в образовательной сфере / И.А. Маврина, Н.В. Чекалева // Смальта / Омский государственный педагогический университет. – 2025. - №3. – С. 69-82.

квалификации специалистов различных сфер деятельности, в том числе образовательной. Наставничество молодых специалистов – динамично развивающаяся область исследований, отраженная в ряде исследований (Чарина Е.В.⁷, Круглова И.В.⁸).

Актуальным также является вопрос наставничества с целью профориентационной деятельности, профессиональной подготовки молодых кадров, наставничества на производственных предприятиях (Вагаева О.А.⁹, Белов Ф.А.¹⁰, Федосеева Е.В.¹¹). Это во многом связано с изменениями в экономической структуре страны, существенным обновлением системы профессионального образования и профессионального обучения, а также активным внедрением наставничества не только в общеобразовательных организациях, но и на предприятиях и организациях профессионального образования.

Среди рассматриваемых аспектов наставничества в публикациях региональных изданий можно отметить высокий интерес к теме наставничества как средства совершенствования профессионального мастерства педагогов (Репета Л.М.¹²), сетевое взаимодействие образовательных организаций, в том числе при поддержке школ с низкими результатами обучения (Уразманова Ф.Н.¹³), а также внедрение информационных технологий в наставническую деятельность (Казакова М.А.¹⁴).

Таким образом, можно констатировать достаточную разработанность вопросов наставничества в научной литературе. Исследователи в своих публикациях обращают внимание как на теоретические аспекты (проблема классификации видов наставничества, внедрение новых структурных элементов наставнического процесса и эволюция старых), так и вопросы реализации наставничества на практике (повышение квалификации специалистов, профориентационная работа, работа с отдельными группами обучающихся).

⁷ Чарина Е.В. Отношения в системе «наставник-молодой специалист» в процессе профессионализации : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Чарина Елена Вячеславовна. – Москва, 2004. – 24 с.

⁸ Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Круглова Ирина Викторовна. – Москва, 2007. – 27 с.

⁹ Вагаева О.А. Практическая реализация системы наставничества в СПО / Вагаева Ольга Анатольевна, Ликсина Елена Владимировна, Сударикова Вера Владимировна // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2024. - №3 (48). – С. 19 – 24.

¹⁰ Белов Ф.А. Роль учителя-наставника в профориентации школьников / Белов Ф.А. // Вестник науки. – 2023. - №10 (67). – С. 77 – 83.

¹¹ Федосеева Е.В. Формы и методы наставничества при профориентации школьника к будущей профессии / Е.В. Федосеева, Г.У. Матушанский // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2024. - №3 (124). – С. 132 – 140.

¹² Репета Л.М. Методическое сопровождение педагогических кадров общеобразовательной организации как фактор развития их профессиональных навыков / Репета Л.М. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2024. – № 4 (61). – С. 135-144.

¹³ Уразманова Ф.Н. Сетевое взаимодействие как механизм сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов школ с низкими образовательными результатами / Уразманова Ф.Н., Савичева Ю.О. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2024. – № 2(59). – С. 120-127.

¹⁴ Казакова М.А. Медианаставничество педагогических работников: понятие, субъекты, практическая реализация / Казакова М.А. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2023. – № 3 (56). – С. 50-58.

С 2020 по 2024 годы в системе образования Челябинской области действовала региональная целевая модель наставничества¹⁵, которая касалась обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного и профессионального образования. Данная модель во многих аспектах следовала Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся¹⁶. Также модель определяет структуру управления процессом внедрения и реализации региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях и функции ее субъектов.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества показал, что программы наставничества, в соответствии с региональной целевой моделью наставничества, были разработаны и реализованы в 65,75% образовательных организаций региона.

Доля педагогических и руководящих работников, реализующих программы наставничества в качестве наставников, составляет 47,30% от общего числа педагогических и руководящих работников, в качестве наставляемых – 13,79%.

Одним из показателей эффективности модели является «Доля обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного и профессионального образования, вовлеченные в различные формы сопровождения и наставничества»

Согласно данным мониторинга в образовательных организациях Челябинской области в качестве наставников вовлечены в систему наставничества 7,31% обучающихся, в качестве наставляемых – 45,66% обучающихся. Всего в систему наставничества вовлечены 52,96% обучающихся от общего числа обучающихся 10-19 лет.

Таким образом, внедрение целевой модели наставничества в 2020-2024 годах заложило основу для формирования института наставничества на территории Челябинской области, но вместе с тем позволило выявить проблемные зоны: большие различия в системе подходов к наставничеству, разные требования к самим наставникам, отсутствие четких критериев оценки эффективности программ наставничества. Различия в системе подходов может быть устранено через четкое формулирование требований, критериев, посредством создания модели реализации программ наставничества.

3. Основные понятия, применяемые в модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и

¹⁵ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области». – URL : https://chiro74.ru/files/documents/Prikas_2428.pdf (дата обращения :16.03.2026)

¹⁶ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL : https://chiro74.ru/files/documents/Pismo_MP-42_02.pdf (дата обращения : 16.03.2026)

общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней¹⁷.

Координатор реализации программ наставничества – субъект программы наставничества, сотрудник образовательной организации, осуществляющий координацию деятельности по реализации программ наставничества¹⁸.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого¹⁹.

Молодежный и детско-взрослый коллектив – сообщество обучающихся и работников отдельной организации, осуществляющей образовательную деятельность, совокупность членов и участников детских и молодежных общественных объединений, участников Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», совокупность участников иных форм и видов коллективов, создание которых не противоречит нормам законодательства Российской Федерации²⁰.

Наставляемый – субъект программы наставничества, в отношении которого осуществляется наставничество²¹.

Наставник – субъект программы наставничества, носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого²².

Наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей²³.

Наставничество в сфере труда – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому

¹⁷ Письмо Минпросвещения России от 08.11.2021 № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров)». – Москва, 2021 г. – URL : <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-08112021-p-az-87208/> (Дата обращения: 10.03.2026)

¹⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» – URL : https://chiro74.ru/files/documents/kontseptsia_nastavnichestva.pdf (Дата обращения: 10.03.2026)

¹⁹ Там же

²⁰ Там же

²¹ Там же

²² Там же

²³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» – URL : https://chiro74.ru/files/documents/kontseptsia_nastavnichestva.pdf (Дата обращения: 10.03.2026)

работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору²⁴.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов²⁵.

Субъект реализации программы наставничества – участник реализации программы наставничества, осуществляющий определенные функции²⁶.

Участник наставнической пары/группы – наставник и наставляемый²⁷.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели²⁸.

4. Единая модель реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

4.1. Структура единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Структура единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, представленная в приложении 1, отражает управленческий аспект деятельности по реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, состоит из четырех взаимосвязанных и обеспечивающих целостность компонентов Модели: целевого, содержательного, процессуального, управленческого.

В целевом компоненте раскрыта актуальность Модели, нормативные и методические документы, регламентирующие реализацию программ наставничества в образовательных организациях, а также цели и задачи реализации программ наставничества в образовательных организациях.

В содержательном компоненте определено основание реализации программ наставничества в образовательных организациях, субъекты реализации программ наставничества в образовательных организациях и их функции.

В процессуальном компоненте представлены варианты и этапы реализации программ наставничества в образовательных организациях, показатели мониторинга эффективности реализации программ наставничества в

²⁴ Там же

²⁵ Там же

²⁶ Авторское определение

²⁷ Авторское определение

²⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» – URL : https://chiro74.ru/files/documents/kontseptsia_nastavnichestva.pdf (Дата обращения: 10.03.2026)

образовательных организациях Челябинской области и порядок предоставления результатов мониторинга эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях на основе анализа результатов мониторинга, на основе которого разрабатываются адресные рекомендации.

В управленческом компоненте определены меры, мероприятия, управленческие решения, направленные на реализацию программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области и анализ эффективности мер и управленческих решений по реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области.

4.2. Цель, задачи, основания и принципы реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Цель реализации программ наставничества – поддержка личностного и профессионального роста каждого наставляемого.

Задачи реализации программ наставничества:

создание нормативно-правовых, организационных, кадровых условий для реализации наставничества в образовательной организации;

определение целей и задач наставничества, направленных на комплексную поддержку деятельности каждого участника наставнической пары/группы;

определение субъектов реализации наставничества и их функций;

реализация наставничества в образовательных организациях в соответствии с примерным порядком действий (представлен в разделе 4.3) с целью получения субъектами новых компетенций, в том числе в профессиональной деятельности.

Для проектирования содержания программы наставничества в образовательных организациях важны положения системного, синергетического, ресурсного, лично-ориентированного, аксиологического, деятельностного подходов.

Системный подход: наставничество – система, состоящая из взаимосвязанных элементов, взаимодействующих между собой. Таким образом, разработка программ наставничества предполагает максимальный охват всех необходимых для ее реализации компонентов.

Синергетический подход: наставничество представляется как саморазвивающаяся система, основанная на сочетании самоуправления и самоорганизации, предполагающая согласованное взаимодействие на всех уровнях. Данный подход применяется при организации сетевого взаимодействия между образовательными организациями, социальными партнерами, а также между иными структурами на разных уровнях управления процессом наставничества. При взаимодействии между наставником и наставляемым процесс приобретения новых знаний и навыков благодаря совместной активности становится интерактивным, а их действия влияют друг на друга.

Ресурсный подход: создание системы ресурсов и условий, необходимых для осуществления наставничества в образовательных организациях. При этом

образовательная организация может использовать как ресурсы внешней среды (социальных партнеров), так и внутренние ресурсы своей образовательной организации.

Личностно-ориентированный подход: при реализации наставнической деятельности необходим учёт индивидуальных особенностей наставляемого, его потребностей, интересов и проблем.

Аксиологический подход: развитие ценностей при реализации программ наставничества; в зависимости от целей программы это могут быть гуманистические и духовно-нравственные ценности, нормы профессиональной этики, социальные, культурные и другие ценности.

Деятельностный подход: организация взаимодействия наставника и наставляемого, направленного на содействие их профессиональному и личностному росту. Данный подход предполагает использование активных и интерактивных форм, методов и приёмов взаимодействия.

В целом предложенные подходы определяют возможность проектирования и реализации в образовательной организации целостной системы наставничества.

Ключевые принципы реализации наставничества зависят от контекста – системы образования, сферы труда или молодёжного движения.

Ключевые принципы реализации наставничества в системе образования: добровольность, соблюдение прав и свобод, равенство – приоритет и уважение интересов личности, добровольность участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса субъектов реализации программы наставничества;

индивидуализация и персонализация – признание способности личности к саморазвитию, сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

вариативность – возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

системность и стратегическая целостность – разработка и реализация системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном и институциональном уровнях;

легитимность – деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

продвижение благополучия и безопасности (принцип «не навреди») – реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

личная ответственность – ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

равенство – программа наставничества реализуется субъектами реализации программы наставничества, имеющие разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

многоаспектность – сочетание и чередование различных аспектов

деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Ключевые принципы реализации наставничества в молодёжном движении или сфере труда:

индивидуальный подход – учет особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого;

добровольность – участие наставников, наставляемых на добровольной основе;

конфиденциальность – соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации;

профессионализм – обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;

гуманность и уважение – отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;

системность – взаимодействие в системе всех субъектов реализации программы наставничества для достижения максимального эффекта;

ориентация на запрос наставляемого – целенаправленная и постоянная работа наставника по формированию запроса наставляемого на его собственное развитие на основе наблюдения, анализа деятельности наставляемого и ее результатов;

ситуативная обусловленность – учет конкретных обстоятельств и условий при принятии педагогических решений наставником с осознанием индивидуальных особенностей наставляемых.

4.3. Этапы реализации программ наставничества в образовательных организациях

Порядок действий при реализации программ наставничества в образовательных организациях предполагает организацию взаимодействия всех субъектов реализации программ наставничества в образовательных организациях, к которым относятся

администрация образовательной организации, которая организует процесс, создает нормативно-правовую базу для осуществления наставничества, назначает координатора, а также осуществляют материальное и нематериальное поощрение наставников;

координатор, который осуществляют управление и контроль за реализацией программ наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации программ, получение обратной связи от наставников и наставляемых, формирует и своевременно актуализирует базу наставников и наставляемых, оказывает консультационную и методическую поддержку всем субъектам, готовит проекты документов, сопровождающих наставническую деятельность, и предоставляет их на утверждение руководителям;

педагог-психолог, который осуществляет психологическую поддержку наставников и наставляемых, оказывает диагностическую деятельность при формировании наставнических пар, входном, промежуточном и итоговом мониторинге эффективности программы;

наставник (педагог либо обучающийся), который обеспечивает реализацию содержательной части программ наставничества, помогает развивать определенные целями и задачами программы компетенции и навыки, сопровождает наставляемого на всех этапах совместной работы, своевременно дает обратную связь о ходе реализации программы;

наставляемый (педагог либо обучающийся), который развивает дефицитные компетенции совместно с наставником, выполняет в установленные сроки задания, определенные в индивидуальном плане, дает обратную связь о ходе выполнения программы, о возникающих трудностях;

родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, которые несут ответственность за документальное оформление наставнических отношений с несовершеннолетними детьми (предоставление согласий), могут принимать участие во встречах наставников и наставляемых, инициировать проведение мероприятий в рамках программы, получать полную информацию о ходе проведения программы наставничества и итогах ее реализации;

наставники из числа сотрудников организаций – социальных партнеров, которые выступают связующим элементом между образовательной организацией и организацией – социальным партнером, реализуют программы сетевого взаимодействия (в рамках которых и может проходить наставничество), оказывают консультационную поддержку наставляемому, оценивают уровень сформированности компетенций и результаты реализации программы.

В общем виде порядок действий при реализации программ наставничества в образовательных организациях включает следующие этапы:

1. Отбор и определение варианта наставничества.
2. Подготовка условий для реализации программы наставничества.
3. Формирование базы наставляемых.
4. Формирование базы наставников.
5. Подбор и обучение наставников.
6. Формирование наставнических пар/групп.
7. Организация работы наставнических пар/групп.
8. Анализ результативности.

Применение данного порядка действий обеспечивает реализацию программ наставничества с полноценной рефлексией и более эффективной реализацией последующих циклов реализации программы. Помимо этого, характеристика каждого этапа позволяет выявить итоговый результат каждого этапа. Данные результаты позволяют оценить эффективность реализации каждого из этапов и программы наставничества в целом.

1. Отбор и определение варианта наставничества.

1.1. Определение варианта программы наставничества в зависимости от субъектов, участвующих в программе наставничества, от количества, задействованных в реализации программы, степени открытости взаимодействия, периодичности взаимодействия наставника и наставляемого, типа организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества), типа взаимоотношений наставника и наставляемого, типа образовательных дефицитов.

1.2. Формулировка цели и задач наставничества в образовательной организации. Например, адаптация новых сотрудников, повышение образовательных результатов, подготовка обучающихся к конкурсу.

1.3. Знакомство с материалами и примерами успешных практик реализации программ наставничества по выбранному направлению. Если программа реализуется не в первый раз, то необходимо ознакомиться с результатами ее реализации.

2. Создание условий для реализации программы наставничества.

2.1. Разработка нормативно-правовой базы для реализации программы наставничества:

приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» с Положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в качестве приложения. В Положении о системе наставничества должны быть прописаны: цель, задачи и формы системы наставничества, используемые в образовательной организации; субъекты системы наставничества (администрация, куратор, при наличии – методическое объединение наставников) и их функции; права и обязанности наставника и наставляемого; критерии формирования наставнических пар/групп; условия завершения наставнических программ; ведение информационного раздела на сайте по реализации наставничества в образовательной организации;

дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации: включает в себя все этапы реализации наставничества с указанием содержания деятельности по каждому из этапов и примерный план мероприятий. При планировании содержания деятельности нужно учитывать потребности образовательной организации, наставников и наставляемых, а также региональный опыт в области наставничества;

приказ о закреплении наставнических пар/групп (работа над ним происходит на 5 этапе);

договора о сотрудничестве с организациями-партнерами (другие образовательные организации, предприятия, профессиональные общественные объединения) при сетевом взаимодействии в рамках наставнической деятельности.

2.2. Организация кадровых условий для реализации программы.

2.3. Определение приоритетных направлений развития наставничества в образовательной организации

2.4. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и наставников.

2.5. Формирование команды с учетом кадровых ресурсов образовательной организации, в которую входят:

руководитель образовательной организации, осуществляющий общее руководство и координацию внедрения системы наставничества;

координатор, отвечающий за реализацию программы и координирующий деятельность программы наставничества;

педагог-психолог, осуществляющий психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого;

педагоги-наставники (если в образовательной организации уже есть сформированная база наставников).

2.6. Подготовка помещений и ИКТ-оборудования, методических материалов для наставников и наставляемых.

2.7. Определение источника финансирования для организации обучения наставников, для материального поощрения наставников, организации мероприятий в рамках программы, в том числе вне образовательной организации.

2.8. Осуществление информационного сопровождения осуществляемой деятельности с целью популяризации практик наставничества, сбора предварительной информации о потенциальных наставляемых, получения нематериальной поддержки извне через публикацию материалов на сайте и социальных сетях образовательной организации, в СМИ; проведение родительских собраний, классных часов, совещаний; проведение открытых встреч, мотивационных бесед в групповом и индивидуальном формате.

3. Формирование базы наставляемых.

3.1. Сбор координатором реализации программ наставничества запросов от потенциальных наставляемых: обучающихся, педагогов, молодых специалистов с помощью анкетирования.

При сборе запросов обязательным условием является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

3.2. Проведение совместно с педагогом-психологом, классными руководителями, родителями индивидуальных консультаций с целью сбора данных о существующей необходимости участия в программе наставничества.

3.3. Обработка координатором реализации программ наставничества в образовательной организации запросов, преобразование запросов в задачи. Интерпретация и анализ полученных результатов осуществляется совместно с педагогом-психологом. Полученные данные впоследствии используются для мониторинга динамики изменений и общей эффективности реализации программы наставничества.

3.4. Формирование базы наставляемых на основании полученных данных. Примерная форма базы наставляемых представлена в приложении 6.

4. Формирование базы наставников.

4.1. Организация внутренней деятельности, направленная на создание базы наставников среди:

обучающихся, проявивших интерес и готовность помогать другим учащимся в разных сферах образования, спорта, творчества и адаптации (например, члены творческих коллективов, спортивные секции, кружки по интересам);

педагогов – учителей, обладающих профессиональным опытом и желающих его распространять;

родителей – активных членов родительской общественности, организаторов мероприятий и досуга в школе.

4.2. Организация внешней деятельности по формированию базы наставников следующих категорий:

выпускников – бывших обучающихся, поддерживающих свою организацию и стремящихся передать собственный опыт;

представителей социальных партнёров – организаций, сотрудничающих с образовательной организацией: студентов и/или преподавателей высших или профессиональных образовательных организаций, сотрудников предприятий, организаций дополнительного образования.

4.3. Проведение информационной кампании, направленной на распространение сведений о цели и содержании программы, популяризации её преимуществ перед потенциальными наставниками и разъяснении возможностей для роста и развития каждого потенциального наставника.

4.4. Проведение первичного опроса претендентов, направленного на выявление уровня мотивации, профессиональных компетенций, сферы интересов и готовности посвящать своё время процессу наставничества.

При сборе данных обязательным условием является заполнение потенциальными наставниками или их законными представителями согласия на обработку персональных данных.

4.5. Формирование базы наставников. Примерная форма базы наставников представлена в приложении 5.

Среди вариантов данной базы могут быть:

база выпускников образовательной организации, готовых поддерживать образовательную организацию и передавать позитивный опыт будущим поколениям;

база наставников-представителей работодателей, заинтересованных в обучении будущих специалистов;

база педагогических работников, активно участвующих в развитии образовательного процесса и формировании профессиональной среды;

база наставников – обучающихся образовательной организации, имеющих успешный опыт в достижении образовательных и личностных результатов, готовых поделиться опытом и навыками.

база данных педагогических и руководящих работников образовательных организаций, продемонстрировавших высокий уровень сформированности профессиональных компетенций в ходе оценочных мероприятий;

база данных педагогических работников образовательных организаций, которым в ходе аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлена квалификационная категория «педагог-наставник»;

база данных педагогических и руководящих работников образовательных организаций, осуществляющих сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства.

Эти данные становятся основой для последующего привлечения наставников в текущие и будущие образовательные проекты, обеспечивая эффективное функционирование всей программы наставничества.

5. Подбор и обучение наставников.

5.1. Сбор данных о потенциальных кандидатах и разработка программ обучения, направленных на подготовку наставников к работе с наставляемыми.

5.2. Разработка критериев подбора наставников:

уровень квалификации наставника;

уровень сформированности профессиональных компетенций;

наличие личного желания стать наставником;

авторитетность в среде коллег и обучающихся;

наличие глубоких знаний и практических навыков, которые необходимо передать наставляемым.

При разработке критериев отбора наставников важно создать баланс между профессиональными навыками и личностными качествами. Это позволит выбрать тех специалистов, которые не только обладают необходимыми знаниями и опытом, но и могут эффективно взаимодействовать с наставляемыми, мотивировать их и способствовать их профессиональному росту.

5.3. Отбор из сформированной базы наставников, соответствующих критериям.

5.4. Проведение собеседования с отобранными наставниками, с целью выявления уровня психологической готовности.

5.5. Формирование итоговой базы наставников.

База наставников – это документ, доступный координатору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за реализацию программ наставничества. Чаще всего такой список представлен в виде электронной таблицы, содержащей сведения о личных данных наставника, перечне его профессиональных качеств, интересах, возрастной категории потенциальных наставляемых, наличии свободного времени, месте трудовой деятельности и контактных данных для связи.

5.6. Организация обучения наставников в рамках методологических и методических семинаров.

Реализацию данного этапа программы наставничества в образовательной организации рекомендуется осуществлять с привлечением внешних ресурсов – психологов, сотрудников педагогических вузов, организаций профессионального образования, опытных специалистов и менторов.

5.7. Поиск ресурсов для организации образовательного процесса: использование бюджетных средств, грантов, спонсорской поддержки и заключение партнёрских соглашений. Особое внимание уделяется использованию целевых субсидий и грантов, направленных на развитие сетевого взаимодействия.

6. Формирование наставнических пар/групп

6.1. Разработка инструментария, для формирования наставнических пар/групп (анкеты, опросники).

6.2. Формирование пар «наставник-наставляемый» или групп, состоящих из наставника(ов) и нескольких наставляемых.

6.3. Организация координатором наставнической деятельности (при поддержке администрации и/или социальных партнеров) групповых встреч потенциальных наставников и наставляемых, с целью знакомства, общения и сбора обратной связи.

6.4. Анализ собранной информации на предмет совпадений (учитываются профессиональные интересы, психологическая совместимость наставников и наставляемых).

6.5. Информирование всех участников наставнических пар/групп об итогах встречи, фиксация в базе сформированных наставнических пар/группы.

6.6. Подготовка приказа о назначении наставников и формировании наставнических пар/групп.

В случае если потенциальный наставляемый не сформировал пару/группу, осуществляется психологическое сопровождение и организуются повторные встречи для дальнейшего поиска наставника.

При работе с внешней средой социальные партнеры включаются в разработку анкет/опросников (привлечение психологов), средств методического сопровождения (рекомендаций, тренинговых форм) при проведении встреч потенциальных наставников и наставляемых. Организации-партнеры могут выступать инициаторами проведения самих встреч (предоставление площадки для проведения).

7. Организация работы наставнических пар/групп.

7.1. Закрепление взаимоотношений участников наставнической пары/группы для повышения результативности и комфортности взаимодействия, реализация поставленных целей программы наставничества.

7.2. Формулировка конкретных целей программы с указанием временных диапазонов, по окончании которых проводится промежуточный мониторинг результатов реализации. Определение форм взаимодействия и тематики встреч, исходя из запросов обеих сторон и времени, выделяемого на взаимодействие наставника и наставляемого.

7.3. Разработка плана деятельности наставника и наставляемого включающего в себя следующие обязательные мероприятия:

встреча-знакомство: представление участников наставнической пары/группы для дальнейшего взаимодействия;

встреча-планирование: решение небольших задач в рамках реализации поставленных целей для определения наиболее комфортных условий взаимодействия, формата работы и корректировки плана работы;

регулярные встречи в рамках осуществления работы программы: возможные формы взаимодействия: беседа, диалог, обсуждение, экскурсии, публичные лекции, практические работы, подготовка к мероприятиям, консультации, работа над проектом. Важна регулярность и периодичность встреч. Общая структура занятия может иметь вид «рефлексия-работа-рефлексия»;

встречи для подведения промежуточных итогов: проводятся для оценки

прогресса, выявления проблем и корректировки плана работы. Во время данных встреч наставник и наставляемый представляют свои достижения и выполненные задачи, обсуждают, каким образом можно больше улучшить план работы в рамках программы, определяют задачи и сроки их выполнения на следующий период.

7.4. Реализация плана деятельности наставника и наставляемого.

7.5. Проведение мониторинга реализации плана деятельности наставника и наставляемого координатором, анализ текущих результатов и подведение итогов работы.

7.6. Представление промежуточных результатов реализации программы на сайте образовательной организации и ее партнеров для поддержания интереса к наставнической деятельности и вовлечения потенциальных участников наставнической пары/группы в будущее проведение программы.

7.7. Проведение анализа конечных результатов по итогам реализации программы, сбор обратной связи (от всех участников и индивидуально), фиксация информации о проведенных в рамках реализации программы мероприятиях (формы и темы), принятие совместно с субъектами реализации программы наставничества решения о продолжении дальнейшего взаимодействия или его завершении.

8. Анализ результативности

8.1. Представление наставником совместно с наставляемым результата взаимодействия по истечению срока реализации программы наставничества или при достижении поставленных целей

8.2. Осуществление координатором рефлексивно-аналитического сбора обратной связи от участников наставнической пары/группы в формате мониторинга личной удовлетворенности от участия в программе наставничества с целью выявления проблем и корректировки работы образовательной организации.

Мониторинг программ наставничества должен включать:

оценку качества реализации программы, выполнение в полном объеме индивидуального плана развития наставляемого с целью определения наиболее подходящих условий реализации программы наставничества, а также сильных и слабых сторон программ при помощи SWOT-анализа;

оценку участников наставнической пары/группы в контексте профессионального, компетентностного, личностного роста.

Процедура оценки влияния программ на всех участников наставнической пары/группы должна осуществляться дважды: до входа в программу наставничества и по итогам ее выполнения. По итогам оценки выявляется динамика изменений результатов (образовательных, профессиональных, личностных, социальных).

8.3. Публикация результатов реализации программ наставничества на сайтах образовательной организации и социальных партнеров (если наставниками являлись представители организации – социального партнера) с целью тиражирования успешных практик.

8.4. Фиксация координатором реализации программ наставничества в базе

наставнических практик динамики изменений наставника и наставляемого, методов и форм работы, тематики мероприятий, используемых ресурсов и пособий.

8.5. Осуществление мотивации и поощрение наставников: материальное (премии, надбавки) и нематериальное стимулирование (возможность карьерного роста, присвоение почетного звания, награждение грамотами, информирование общественности о достижениях наставника).

4.4. Варианты реализации программ наставничества

Программы наставничества в системе образования могут реализовываться в разных вариантах, которые можно классифицировать по различным признакам:

- 1) по субъектам программы:
педагог-обучающийся;
педагог-педагог;
обучающийся-обучающийся;
студент-обучающийся;
работодатель-обучающийся;
родитель-обучающийся.

При наличии потребности и возможностей может быть реализована трехсторонняя программа наставничества, например, «педагог-родитель-обучающийся». Образовательная организация может реализовывать иной вариант программы наставничества при наличии партнерских соглашений.

- 2) по количеству участников, задействованных в реализации программы.²⁹

Индивидуальное наставничество реализуется в паре «наставник – наставляемый».

Групповое наставничество реализуется во взаимодействии «наставник – коллектив наставляемых», при котором наставничество распространяется на группу наставляемых.

Коллективно-индивидуальное наставничество реализуется во взаимодействии «коллектив наставников – наставляемый», при котором наставничество может осуществлять группа специалистов, например, структурное подразделение.

Коллективно-групповое наставничество реализуется во взаимодействии «коллектив наставников – коллектив наставляемых», при котором наставничество группы наставников-специалистов осуществляется над группой наставляемых.

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и количеству участников представлена в таблице 1.

²⁹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» – URL : https://chiro74.ru/files/documents/kontseptsia_nastavnichestva.pdf (Дата обращения: 10.03.2026)

Вариативность форм
реализации программ наставничества в образовательной организации

Субъекты	педагог	группа педагогов	обучающийся	группа обучающихся
педагог	индивидуальное	групповое	индивидуальное	групповое
группа педагогов	коллективно-индивидуальное	коллективно-групповое	коллективно-индивидуальное	коллективно-групповое
обучающийся	<i>не реализуется</i>		индивидуальное	групповое
группа обучающихся	<i>не реализуется</i>		коллективно-индивидуальное	коллективно-групповое
студент	<i>не реализуется</i>		индивидуальное	групповое
группа студентов	<i>не реализуется</i>		коллективно-индивидуальное	коллективно-групповое
работодатель	индивидуальное	групповое	индивидуальное	групповое
родитель	<i>не реализуется</i>		индивидуальное	групповое
группа родителей	<i>не реализуется</i>		коллективно-индивидуальное	коллективно-групповое

3) по степени открытости взаимодействия.

Прямое наставничество предполагает непосредственный контакт наставника и наставляемого, организацию встреч не только в рабочей, но и в неформальной обстановке.

Опосредованное наставничество подразумевает только формальное общение наставника и наставляемого. При таком виде наставничества личное неформальное общение сведено к минимуму.

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и степени открытости представлена в таблице 2.

Таблица 2

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и степени открытости

Субъекты	педагог		обучающийся		группа обучающихся	
	прямое	опосредованное	прямое	опосредованное	прямое	опосредованное
педагог	прямое	опосредованное	прямое	опосредованное	прямое	опосредованное
обучающийся	<i>не реализуется</i>		прямое	опосредованное	прямое	опосредованное

4) по периодичности взаимодействия наставника и наставляемого.

Разовое наставничество – проведение однократной встречи наставника и наставляемого.

Ситуационное наставничество – осуществление разовых наставнических встреч при возникновении потребности в наставничестве.

Краткосрочное наставничество – осуществление наставничества с определенной периодичностью, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.³⁰

Систематическое наставничество – осуществление постоянного и длительного взаимодействия наставников и наставляемых.

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и периодичности взаимодействия наставника и наставляемого представлена в таблице 3.

Таблица 3

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и периодичности взаимодействия наставника и наставляемого

Субъекты	педагог				обучающийся				группа обучающихся			
	разовое	ситуационное	краткосрочное	систематическое	разовое	ситуационное	краткосрочное	систематическое	разовое	ситуационное	краткосрочное	систематическое
педагог												
обучающийся	<i>не реализуется</i>											

5) по типу организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества).

Традиционное наставничество – взаимодействие наставником и наставляемых в реальной жизни, в оффлайн-формате.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для

³⁰ Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников). – URL : <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-n-az-112808-profsoiuz-a-rabotnikov/> - (Дата обращения : 10.03.2026).

дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.³¹

Смешанная форма наставничества, при которой используются элементы обеих форм.

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и типу организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества) представлена в таблице 4.

Таблица 4

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и типу организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества)

Субъекты	педагог		обучающийся		группа обучающихся	
	традиционное	виртуальное	традиционное	виртуальное	традиционное	виртуальное
педагог						
	смешанное		смешанное		смешанное	
обучающийся	<i>не реализуется</i>		традиционное	виртуальное	традиционное	виртуальное
			смешанное		смешанное	

б) по типу взаимоотношений наставника и наставляемого.

Классическое наставничество: взаимодействие более опытного специалиста-наставника и наставляемого с меньшим опытом работы.

Партнерское наставничество: взаимодействие наставника и наставляемого с одинаковым опытом работы.

Реверсивное наставничество: взаимодействие, при котором более опытные специалисты становятся наставляемыми у менее опытных по вопросам новейших технологий и методик.

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и типу взаимоотношений наставника и наставляемого представлена в таблице 5.

Таблица 5

Вариативность форм реализации программ наставничества в образовательной организации по субъектам и типу взаимоотношений наставника и наставляемого

Субъекты	педагог	обучающийся	группа обучающихся
----------	---------	-------------	--------------------

³¹ Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников). – URL : <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-n-az-112808-profsoiuz-a-rabotnikov/> - (Дата обращения : 10.03.2026).

педагог	классическое	партнерское	реверсивное	классическое		классическое	
обучающийся	<i>не реализуется</i>			классическое	партнерское	классическое	партнерское

7) по типу образовательных дефицитов:

для наставляемых с ОВЗ;

для наставляемых с дефицитом лидерских качеств;

для наставляемых, испытывающих психологические проблемы с адаптацией к окружающей среде;

для наставляемых, находящихся в «группе риска»: дети-мигранты, сироты, подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел; социально незащищенные группы населения;

для наставляемых, находящихся в периоде адаптации: переход обучающего в новую образовательную организацию или на новую ступень обучения; молодые специалисты; специалисты, вступившие в новую должность; испытывающие затруднения при работе с новыми технологиями или методиками работы педагога; наставляемые, разрабатывающие проект или готовящиеся к участию в конкурсе;

для наставляемых с отсутствием мотивации.

Таким образом, комбинируя различные формы наставничества, можно повысить эффективность реализации программы и подобрать необходимый формат взаимодействия наставника и наставляемого.

В таблицах 6, 7 представлены возможные варианты реализации программ наставничества.

Таблица 6

Вариант программы наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе

№	Тип классификации	Характеристика программы
1	по субъектам программы	Педагог-группа обучающихся
2	по количеству участников	Групповое наставничество
3	по степени открытости взаимодействия	Прямое наставничество
4	по периодичности взаимодействия наставника и наставляемого	Систематическое наставничество
5	по типу организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества)	Смешанная форма наставничества
6	по типу взаимоотношений наставника и наставляемого	Классическое наставничество
7	по типу образовательных дефицитов	Для наставляемых, находящихся в «группе риска»

Вариант программы наставничества в сфере труда

№	Тип классификации	Характеристика программы
1	по субъектам программы	Педагог-педагог
2	по количеству участников	Индивидуальное наставничество
3	по степени открытости взаимодействия	Опосредованное наставничество
4	по периодичности взаимодействия наставника и наставляемого	Ситуационное наставничество
5	по типу организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества)	Традиционное наставничество
6	по типу взаимоотношений наставника и наставляемого	Классическое наставничество
7	по типу образовательных дефицитов	Для наставляемых, находящихся в периоде адаптации

5. Функции субъектов обеспечения и сопровождения реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Субъекты обеспечения и сопровождения реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области:

Министерство образования и науки Челябинской области является инициатором, заказчиком организации развития и функционирования Модели и выполняет функции:

формирует заказ на наставничество как институт;

разрабатывает и утверждает документы регионального уровня, которые регламентируют реализацию программ наставничества в образовательных организациях;

представляет информацию о реализации программ наставничества в вышестоящие органы законодательной и исполнительной власти (согласно соответствующим запросам).

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования (ГБУ ДПО «ЧИРО»)» – региональный координатор реализации программ наставничества; организатор информационного и научно-методического сопровождения реализации программ наставничества; региональный координатор выявления профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников и их непрерывного профессионального развития, региональный координатор оценки качества образования и мониторинга эффективности реализации программ наставничества:

разрабатывает по инициативе Министерства образования и науки Челябинской области документы, регламентирующие реализацию программ наставничества в образовательных организациях;

обеспечивает информационное и научно-методическое обеспечение деятельности по реализации программ наставничества в образовательных организациях;

осуществляет взаимодействие с муниципальными системами образования, образовательными организациями, педагогическими и управленческими кадрами по вопросам реализации программ наставничества в образовательных организациях;

выявляет профессиональные дефициты педагогических и руководящих работников и определяет индивидуальные маршруты непрерывного профессионального развития;

организует мероприятия научно-методического сопровождения муниципальных систем образования, образовательных организаций, педагогических работников и управленческих кадров по реализации программ наставничества и повышения их эффективности;

проводит повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров по реализации программ наставничества;

организует мониторинг эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях;

осуществляет анализ результатов мониторинга эффективности функционирования и реализации программ наставничества;

разрабатывает адресные рекомендации по результатам мониторинга эффективности функционирования и реализации программ наставничества.

Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, муниципальных образований Челябинской области (далее – муниципальные органы управления образованием) являются инициатором, организатором реализации программ наставничества:

участвуют в формировании и организации деятельности по реализации программ наставничества в образовательных организациях;

разрабатывает и утверждает документы муниципального уровня, которые регламентируют реализации программ наставничества в образовательных организациях;

обеспечивают распространение успешных практик организаций, представивших в рамках региональных научно-методических мероприятий успешные практики внедрения наставничества педагогических работников образовательных организаций;

предоставляют данные для мониторинга функционирования регионального сегмента научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части реализации программ наставничества в образовательных организациях;

координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров при реализации программ наставничества в образовательных организациях;

содействуют в реализации мер, направленных на реализацию программ наставничества в образовательных организациях, а также мер по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства.

Общеобразовательные организации Челябинской области являются непосредственными субъектами, обеспечивающими реализацию Модели:

обеспечивают открытость и доступность информации о системе образования с учетом реализации программ наставничества в образовательных организациях;

осуществляют разработку, утверждение и реализацию программ наставничества;

формируют и ведут базы наставников и наставляемых для реализации программ наставничества;

создают условия для выполнения наставниками обязанностей по реализации программ наставничества;

осуществляют анализ/мониторинг имеющихся внутренних и внешних ресурсов и кадровых условий, обеспечивающих реализацию программ наставничества;

организуют научно-методическую работу в общеобразовательной организации в части сопровождения реализации программ наставничества;

оказывают психолого-педагогическую поддержку, консультационную помощь наставляемым;

осуществляют диагностику мотивации, способностей и компетенций наставников, необходимых для реализации программ наставничества;

формируют и развивают психолого-педагогические компетентности наставников в части реализации программ наставничества.

Дошкольные образовательные организации являются непосредственными субъектами, обеспечивающими реализацию Модели;

обеспечивают открытость и доступность информации о системе образования с учетом реализации программ наставничества в образовательных организациях;

формируют и ведут базы наставников и наставляемых для реализации программ наставничества;

создают условия для выполнения наставниками обязанностей по реализации программ наставничества;

осуществляют анализ/мониторинг имеющихся внутренних и внешних ресурсов и кадровых условий, обеспечивающих реализацию программ наставничества;

организуют научно-методическую работу в дошкольной образовательной организации в части сопровождения реализации программ наставничества;

оказывают психолого-педагогическую поддержку, консультационную помощь наставляемым;

осуществляют диагностику мотивации, способностей и компетенций наставников, необходимых для реализации программ наставничества;

формируют и развивают психолого-педагогические компетентности наставников в части реализации программ наставничества.

Образовательные организации дополнительного образования Челябинской области являются непосредственными субъектами, обеспечивающими реализацию Модели:

осуществляют определение списка наставников и наставляемых для реализации программ наставничества;

разрабатывают, утверждают и реализуют программы наставничества, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, направленные на профильное обучение;

осуществляют материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

создают условия для выполнения наставниками обязанностей по реализации программ наставничества;

осуществляют анализ/мониторинг имеющихся внутренних и внешних ресурсов и кадровых условий, обеспечивающих реализацию программ наставничества;

организуют научно-методическую работу в образовательной организации дополнительного образования в части сопровождения реализации программ наставничества;

оказывают психолого-педагогическую поддержку, консультационную помощь наставляемым;

осуществляют диагностику мотивации, способностей и компетенций наставников, необходимых для реализации программ наставничества;

формируют и развивают психолого-педагогические компетентности наставников в части реализации программ наставничества.

6. Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение и сопровождение реализации программ наставничества

Организационно-методическое обеспечение и сопровождение реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области предполагает следующие виды деятельности:

разработка типовых программ наставничества, методик подбора кандидатов на роль наставников, оценки компетенций и регулярной аттестации наставников;

организация регулярного обучения наставников посредством очных и дистанционных форматов занятий, мастер-классов, конференций и семинаров;

организация обмена наставническим опытом через информационно-образовательную платформу «Отличная школа 74»;

организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Информационно-методическое обеспечение и сопровождение реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области реализуется с помощью:

официальных сайтов образовательных организаций;

участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта;

привлечения молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);

взаимодействия наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

сетевой инициативы (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузам.);

виртуального пространства многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.).

7. Ожидаемые результаты и индикативные показатели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Эффективность представленной Модели как управленческой инновации заключается в возможности решать стандартные задачи организации наставничества в регионе и обеспечивать процессы развития наставничества за счет объединения или комплексного использования ресурсов субъектов реализации программ наставничества.

Повышение эффективности использования ресурсов за счет их объединения и инновационный характер модели реализации программ наставничества раскрывается в следующих системных эффектах:

на уровне муниципальной системы образования:

создание единой системы наставничества во всех образовательных организациях муниципалитета, обеспечивающей преемственность и охват всех категорий обучающихся;

формирование муниципальной нормативной базы и механизмов поддержки наставничества, что позволит стандартизировать и масштабировать лучшие практики;

развитие кадрового потенциала: повышение мотивации и профессионализма педагогов, привлечение к наставничеству ветеранов труда и представителей предприятий;

укрепление межорганизационного взаимодействия между образовательными организациями, организациями профессионального и высшего образования, предприятиями и общественными объединениями для комплексной поддержки молодёжи;

системный мониторинг и анализ реализации программ наставничества на муниципальном уровне, что позволит формировать адресные рекомендации для дальнейшего развития;

на уровне образовательной организации:

создание благоприятной воспитательной среды, способствующей личностному росту, формированию трудолюбия, ответственности и уважения к труду;

передача профессиональных и жизненных компетенций наставляемым, раскрытие их личностного и профессионального потенциала;

укрепление традиционных российских ценностей среди обучающихся: патриотизм, коллективизм, взаимопомощь, приоритет духовного над материальным;

повышение качества образования за счёт индивидуализации обучения и поддержки каждого наставляемого;

рост мотивации и удовлетворённости как наставляемых, так и наставников, снижение конфликтности и повышение уровня доверия в коллективе;

формирование культуры наставничества как неотъемлемой части образовательного процесса и жизни образовательной организации.

Индикативными показателями реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области являются:

на уровне муниципальной системы образования:

наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программы наставничества в органах местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, муниципальных образований (далее – МОУО);

увеличение доли образовательных организаций, реализующих программы наставничества;

увеличение доли педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов образовательных организаций (далее – ОО);

увеличение доли педагогов со стажем работы от 3 и более лет;

увеличение доли педагогических работников МОУО, прошедших КПК по вопросам наставничества;

наличие лучших практик, размещенных на информационно-образовательной платформе «Отличная школа74»;

на уровне образовательной организации:

наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программы наставничества в образовательной организации;

увеличение доли числа социальных партнеров, участвующих в программах наставничества;

увеличение доли наставников из числа сотрудников организаций – социальных партнеров;

увеличение доли наставников из числа обучающихся;

увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого;

увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставников;

увеличение доли молодых педагогов, участвующих в программах наставничества (в роли наставляемых) в текущем календарном году;

увеличение доли педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО;

увеличение доли педагогов со стажем работы от 3 и более лет;

увеличение доли педагогических работников образовательной организации, прошедших повышение квалификации по вопросам наставничества;

наличие лучших практик, размещенных на информационно-образовательной платформе «Отличная школа74»;

увеличение доли педагогических и руководящих работников образовательных организаций, участвовавших в муниципальных и региональных мероприятиях в текущем году с целью популяризации наставнического опыта.

Исходя из выделенных групп индикативных показателей, сформирована система оценки эффективности внедрения и функционирования Модели (таблица 8).

Таблица 8

Система оценки эффективности внедрения и функционирования единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

Агрегирующий показатель	Показатели функционирования и единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	Источники данных
Модернизация работы ИРО (ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования») по направлениям единой модели ИРО	Доля общеобразовательных организаций, представивших успешные практики наставничества	Информационно-образовательная платформа «Отличная школа74.ru» Мониторинг Программы перспективного развития системы образования Челябинской области в части консолидированного регионального бюджета на период 2025-2030 гг. (утверждена Министром образования и науки Челябинской области от 23.07.2024 года)
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Доля педагогов дополнительного образования, принимающих участие в	Мониторинг Программы перспективного развития системы образования Челябинской области в части консолидированного регионального бюджета на период

Агрегирующий показатель	Показатели функционирования и единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	Источники данных
	региональном проекте «Наставничество»	2025-2030 гг. (утверждена Министром образования и науки Челябинской области от 23.07.2024 года)

Приложение 1
к Модели

Структура единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области

1. Целевой компонент	
1.1. Актуальность единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях	Действующее законодательство в сфере образования, а также подзаконные акты, регламентирующие образовательную деятельность общеобразовательных организаций, обуславливают необходимость организовать Единую модель реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области для формирования единых подходов к реализации наставничества в образовательных организациях в соответствии с целями и задачами экономического и социального развития общества, для формирования эффективной системы поддержки личностного и профессионального роста педагогов и обучающихся
1.2. Нормативные и методические документы, регламентирующие реализацию программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации»; Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Национальный проект «Молодежь и дети», федеральный проект «Педагоги и наставники», направленный на поддержку молодых кадров и внедрение системы наставничества педагогических работников

1.3. Цель реализации программ наставничества в образовательных организациях	раскрытие личностного и профессионального потенциала каждого наставляемого
1.4. Задачи реализации программ наставничества в образовательных организациях	<ol style="list-style-type: none"> 1) создание нормативно-правовых, организационных, кадровых условий для реализации программ наставничества в образовательной организации; 2) определение целей и задач программ наставничества, направленных на комплексную поддержку деятельности каждого участника наставнической пары/группы; 3) определение субъектов программ наставничества и их функций; 4) реализация программы наставничества в образовательных организациях в соответствии с примерным порядком действий (представлен в разделе 4.3) с целью получения субъектами новых компетенций, в том числе в профессиональной деятельности; 5) осуществление мониторинга реализации программ наставничества, анализ результатов, формирование адресных рекомендаций
2. Содержательный компонент	
2.1. Основания и принципы реализации программ наставничества в образовательных организациях	<p>Основаниями реализации программ наставничества в образовательных организациях являются нормативно-правовые документы. Программы наставничества в образовательных организациях базируются на принципах добровольности, системности, стратегической целостности, научности, актуальности, применимости и структурированности</p>
2.2. Субъекты реализации программ наставничества в образовательных организациях	<ol style="list-style-type: none"> 1) администрация образовательной организации; 2) координатор; 3) педагог-психолог; 4) наставники; 5) наставляемые; 6) родители; 7) социальные партнёры
2.3. Функции субъектов реализации программ наставничества в образовательных организациях	<p><i>Администрация образовательной организации:</i> создает нормативно-правовую базу для осуществления наставничества; назначает координатора; организует процесс; осуществляет поощрение и мотивацию наставников;</p> <p><i>Координатор:</i> осуществляет управление и контроль за реализацией программ наставничества; проводит мониторинг реализации программ; формирует базу наставников и наставляемых; оказывает консультационную и методическую поддержку всем участникам наставнической пары/группы;</p> <p><i>Педагог-психолог:</i> осуществляет психологическую поддержку наставников</p>

	<p>и наставляемых;</p> <p>оказывает диагностическую деятельность при формировании наставнических пар;</p> <p><i>Наставники</i> (педагоги либо обучающиеся): обеспечивают реализацию содержательной части программ наставничества; помогают развивать определенные навыки; сопровождают наставляемого на всех этапах совместной работы;</p> <p><i>Наставляемые</i> (педагоги либо обучающиеся): развивают дефицитные компетенции совместно с наставником; выполняют в установленные сроки задания, определенные в индивидуальном плане; дают обратную связь о ходе выполнения программы, о возникающих трудностях;</p> <p><i>Родители (законные представители)</i> несовершеннолетних обучающихся, которые несут ответственность за документальное оформление наставнических отношений с несовершеннолетними детьми (предоставление согласий): принимают (по желанию) участие во встречах наставников и наставляемых; инициируют проведение мероприятий в рамках программы;</p> <p><i>Социальные партнеры.</i> реализуют программы сетевого взаимодействия (в рамках которых и может проходить наставничество); оказывают консультационную поддержку наставляемому; оценивают уровень сформированности компетенций и результаты реализации программы</p>
<p>3. Процессуальный компонент</p>	
<p>3.1. Варианты реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области</p>	<p>Программы наставничества в системе образования могут реализовываться в разных вариантах, которые можно классифицировать по субъектам программы, количеству участников, задействованных в реализации программы, степени открытости взаимодействия, периодичности взаимодействия наставника и наставляемого, типу организации (применение информационных технологий при реализации программ наставничества), типу образовательных дефицитов типу взаимоотношений наставника и наставляемого.</p> <p>Комбинируя различные формы наставничества, можно повысить эффективность реализации программы и подобрать необходимый формат взаимодействия наставника и наставляемого</p>
<p>3.2. Этапы реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской</p>	<p>Порядок действий при реализации программ наставничества в образовательных организациях предполагает организацию взаимодействия всех субъектов образовательных отношений.</p>

области	<p>В общем виде порядок действий включает следующие этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отбор и определение варианта наставничества. 2. Подготовка условий для реализации программы наставничества. 3. Формирование базы наставляемых. 4. Формирование базы наставников. 5. Подбор и обучение наставников. 6. Формирование наставнических пар. 7. Организация работы наставнических пар или групп. 8. Анализ результативности
3.3. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	<p><i>Показатели мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области:</i></p> <p>доля общеобразовательных организаций, представивших успешные практики наставничества; доля педагогов дополнительного образования, принимающих участие в региональном проекте «Наставничество»</p>
3.4. Анализ результатов мониторинга эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	<p>Ежегодно по результатам мониторинга формируется информационно-аналитическая справка, которая рассматривается на заседаниях органов государственного управления Министерства образования и науки Челябинской области (Координационного совета и др.), направляется заказчиком и освещается на официальном сайте ГБУ ДПО «ЧИРО»</p>
3.5. Адресные рекомендации по результатам мониторинга эффективности работы программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	<p>Адресные рекомендации по итогам анализа результатов мониторинга эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области будут разработаны на региональном и муниципальном уровнях для всех субъектов реализации программ наставничества в образовательных организациях</p>
4. Управленческий компонент	
4.1. Меры, мероприятия, управленческие решения, направленные на реализацию программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	<p>Варианты управленческих решений будут направлены на реализацию практических мер, мероприятий (конкретных действий) по повышению эффективности работы по реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области в соответствии с актуальными федеральными и региональными требованиями</p>
4.2. Анализ эффективности мер и управленческих решений по реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области	<p>Проводится в двух направлениях: анализ проведенных мероприятий/принятых мер/управленческих решений по реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области на основании которого делается обоснованный вывод об их эффективности; обоснованное описание дальнейшей траектории развития (сохранение/усиление/ослабление принимаемых мер, пересмотр перечня мер, пересмотр целей и показателей и т.п.)</p>

Типовая программа наставничества

1. Актуальность разработки программы наставничества

Нормативно-правовое обеспечение:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации».

Составленная программа связана с действующими документами образовательной организации: ООП НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, планом работы объединений дополнительного образования, электронным журналом.

2. Паспорт программы наставничества

Название программы	
Авторы	
Организация-исполнитель	
Форма наставничества	
Целевая аудитория	
Вариант реализации программы	
Описание проблемы, на решение которой направлена программа	
Срок реализации	
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	
Задачи	
Основные направления	
Условия реализации	
Ожидаемые результаты	

3. Этапы реализации программы наставничества

1 этап. Адаптационный (диагностический)

Задачи этапа:

Содержание этапа:

Используемые методы работы:

Итоги диагностического этапа:

2 этап. Основной (практический)

Задачи этапа:

Содержание этапа:

Используемые методы работы:

Итоги основного этапа:

3 этап. Контрольно-оценочный (аналитический)

Задачи этапа:

Содержание этапа:

Используемые методы работы:

Итоги аналитического этапа:

4. Дорожная карта реализации программы наставничества на 20__ -20__ учебный год

№	Мероприятие	Сроки/место проведения	Результат	Ответственные
<i>Подготовка условий для запуска программы наставничества</i>				
1	Административное совещание по внедрению модели наставничества в образовательной организации		Распределение зон ответственности Назначение координатора	Администрация образовательной организации
2	...			
<i>Формирование базы наставников и базы наставляемых</i>				
3	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных		Список лиц, желающих принять участие в программе наставничества	Координатор, педагог-психолог
4	Сбор информации о запросах наставляемых		Информация о запросах потенциальных наставляемых	Координатор, педагог-психолог
5	...			
<i>Отбор/ выдвижение и обучение наставников</i>				
6	Проведение собеседования с наставниками		Отбор/ выдвижение наставников; Приказ об утверждении списка наставников	Координатор
7	...			
<i>Формирование наставнических пар/групп</i>				
8	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Анкетирование после		Сбор данных о предпочтениях потенциальных	Координатор, педагог-психолог

	завершения групповой встречи		наставников и наставляемых	
9	...			
<i>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</i>				
10	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Координатор
11	Регулярные встречи наставника и наставляемого		Реализация плана наставничества	Координатор, педагог-психолог
12	...			
<i>Завершение программы и анализ результативности</i>				
13	Проведение итоговых диагностических мероприятий		Оценка участников по заданным показателям	Координатор, педагог-психолог
14	...			

5. Оценка результатов программы наставничества и ее эффективности

Текущий контроль результатов программы производится с периодичностью

Итоговый контроль производится по окончании программы на основании аналитической справки, составленной координатором, а также анкетирования наставника и наставляемого.

6. Примерная форма отчета координатора по реализации программы наставничества

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества (форма «педагог-педагог»)

Показатель	На начало действия программы	На момент подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>Наличие мотивированных запросов от педагогов на работу в рамках программы наставничества</i>		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставника		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
<i>Формирование сообщества наставников в школе</i>		
Количество педагогов, прошедших обучение по		

наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
<i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «педагог-педагог»</i>		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации и инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>Вклад образовательной организации в развитие региональной и муниципальной практик наставничества</i>		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных школой научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество практик наставничества, представленных на муниципальном, региональном, федеральном уровне		

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества
(форма «педагог-обучающийся»)

Показатель	На начало действия программы	На момент подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции		
Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов		
Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем		
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера		
Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты		
Количество успешно реализованных и		

представленных результатов проектной деятельности в старших классах		
Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях		

7. Оценка программы наставничества

Показатели	Оценка реализации программы в баллах (1 – минимальный балл, 10 – максимальный)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в программе										
6. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества										
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и координаторов										
8. Наличие понятных форматов (для координатора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
10. Наличие методической поддержки и сопровождения реализации программы наставничества (горячая линия, возможность получения участником программы наставничества исчерпывающего ответа на вопрос)										
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для реализации программы наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										

Типовой договор о сотрудничестве
в рамках реализации программы наставничества
(Соглашение о сотрудничестве)

г. _____ «__» _____ 20__ г.

«Наименование ОО» в лице _____, действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и «Наименование партнера-работодателя» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Челябинской области Единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества Образовательной организации.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций Челябинской области в рамках формы наставничества «работодатель-ученик».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;
- приглашать обучающихся Образовательной организации на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель – ученик»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной организации, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;
- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов,

возникающих при совместной работе по внедрению Единой модели реализации программ наставничества в образовательных организациях;

- выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Образовательной организацией;

- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;

- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);

- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;

- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для субъектов Программы наставничества на базе Партнера;

- посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель -ученик» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;

- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;

- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;

- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;

- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Образовательной организации;

- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

- обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе Образовательной организации Школы наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 31.12.20__ г.

Юридические адреса и подписи Сторон

Образовательная организация

Партнер-работодатель

Шаблон соглашения о сотрудничестве между наставником и наставляемым

« ____ » _____ 20 ____ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее наставник), и _____ (далее – наставляемый), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации программы наставничества _____ (далее – Программа) на базе _____ (далее – Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Программы через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:*

1.2.1 повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

1.2.2 повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

1.2.3 трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4 повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

**Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника.*

2. Права и обязанности Сторон*

2.1. Наставник обязан:

2.1.1 разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.1.2 участвовать в реализации дорожной карты внедрения Программы в образовательной организации (далее – дорожная карта) в рамках компетенции;

2.1.3 регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

2.1.4 оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

2.1.5 предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

2.1.6 способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

2.1.7 внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1 способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

2.2.2 совместно с куратором определять формы работы с наставляемым:

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1 регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

2.3.2 выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

2.3.3 внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической пары/группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1 вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.4.2 принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.4.3 в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

2.4.4 при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник _____ (подпись)/ _____ (расшифровка)

Наставляемый _____ (подпись)/ _____ (расшифровка)

**Права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с формой наставничества).*

Приложение 5
к Модели

Примерная форма базы наставников

№	ФИО настав ника	Контакт ные данные для связи	Место работы/ учебы наставн ика	Основн ые компет енции наставн ика	Важны е для програ ммы Дости жения настав ника	Интер есы настав ника	Ресурс времени на програм му наставни чества	Дата вхожд ения в прогр амму	ФИО наставля емого /наставл яемых	Форма наставни чества	Место работы/ учебы наставля емого	Дата заверш ения програ ммы	Резуль таты програ ммы	Ссылк а на отзыв настав ника
1														

Приложение 6
к Модели

Примерная форма базы наставляемых

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (наставляемого или законного представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вступления в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на отзыв наставляемого	Отметка о прохождении программы
1												