

Концепция развития наставничества в школе на 2025-2026 учебный год

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Обоснование актуальности

В условиях модернизации образования и реализации национального проекта "Образование" система наставничества становится ключевым механизмом:

- Повышения качества образования
- Профессионального развития педагогических кадров
- Адаптации молодых специалистов
- Распространения лучших педагогических практик

1.2. Нормативная база

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"
 - Профессиональный стандарт "Педагог"
 - Федеральный проект "Учитель будущего"
 - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации
-

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Цель концепции: Создание эффективной системы наставничества, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие всех участников образовательного процесса.

2.2. Задачи:

- Развитие института наставничества для молодых специалистов
 - Создание системы сопровождения профессионального роста опытных педагогов
 - Внедрение peer-to-peer наставничества среди учащихся
 - Формирование корпоративной культуры взаимопомощи и сотрудничества
-

3. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. "Учитель-учитель"

Направление	Целевая группа	Формы работы
Адаптация молодых специалистов	Педагоги со стажем до 3 лет	Индивидуальное сопровождение, стажерские пары
Профессиональное развитие	Педагоги, испытывающие трудности	Супervизия, коучинг, менторинг
Распространение инноваций	Тьюторы, методисты	Мастер-классы, педагогические мастерские

3.2. "Ученик-ученик"

Направление	Целевая группа	Формы работы
Академическое наставничество	Учащиеся с высокой успеваемостью	Групповые консультации, проектная деятельность
Социальная адаптация	Учащиеся "группы риска"	Школьная служба примирения, тьюторство
Профориентация	Старшеклассники	Карьерное консультирование, профессиональные пробы

3.3. "Ученик-учитель"

- Педагогические классы
 - Проектная деятельность под руководством учителя
 - Научно-исследовательская работа
-

4. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

4.1. Основополагающие принципы:

- **Добровольности** - участие по желанию сторон
 - **Конфиденциальности** - сохранение доверительных отношений
 - **Взаимовыгодности** - развитие как наставляемого, так и наставника
 - **Системности** - интеграция в образовательный процесс
 - **Практико-ориентированности** - решение реальных профессиональных задач
-

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Этап I. Подготовительный (январь-август 2025)

- Анализ потребности в наставничестве
- Разработка нормативной базы
- Отбор и подготовка наставников
- Формирование пар/групп наставничества

Этап II. Внедренческий (сентябрь 2025 - май 2026)

- Запуск программ наставничества
- Реализация индивидуальных планов развития
- Мониторинг процесса наставничества
- Корректировка программ

Этап III. Аналитический (июнь-август 2026)

- Оценка эффективности программ
- Обобщение и распространение опыта

- Планирование на следующий учебный год
-

6. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

6.1. Структура управления:

Координационный совет:

- Директор школы (председатель)
- Заместители директора
- Педагог-психолог
- Представитель методического совета
- Представитель от наставников

6.2. Функциональные обязанности:

Должность	Обязанности
Координатор наставничества	Организация работы системы, ведение документации
Наставник	Разработка и реализация индивидуального плана развития
Куратор направления	Методическое сопровождение, мониторинг эффективности

7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

7.1. Для педагогов-наставников:

- Повышение квалификационной категории
- Участие в профессиональных конкурсах
- Распространение педагогического опыта
- Удовлетворенность профессиональной деятельностью

7.2. Для молодых специалистов:

- Успешная профессиональная адаптация
- Освоение профессиональных компетенций
- Стабильность в коллективе
- Участие в инновационной деятельности

7.3. Для учащихся:

- Повышение учебной мотивации
 - Улучшение образовательных результатов
 - Социальная адаптация
 - Осознанный выбор профессии
-

8. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. Кадровые ресурсы:

- Координатор программы наставничества
- Педагоги-наставники (10-15% от общего числа педагогов)
- Педагог-психолог
- Социальный педагог

8.2. Материально-технические ресурсы:

- Методический кабинет
- Помещения для индивидуальных и групповых консультаций
- Цифровая платформа для дистанционного взаимодействия
- Библиотека профессиональной литературы

8.3. Финансовые ресурсы:

- Стимулирующие выплаты наставникам
 - Финансирование повышения квалификации
 - Призовой фонд конкурсов наставничества
-

9. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2025-2026 УЧ. ГОД

I четверть (сентябрь-ноябрь 2025)

- Установочный педсовет "Наставничество как ресурс развития школы"
- Формирование пар наставничества
- Семинар "Технологии эффективного наставничества"
- Старт программы адаптации молодых специалистов

II четверть (декабрь 2025 - февраль 2026)

- Мастер-классы опытных педагогов
- Промежуточный мониторинг программ наставничества
- Тренинг "Коучинговый подход в наставничестве"
- Новогодний круглый стол "Лучшие практики наставничества"

III четверть (март-май 2026)

- Конкурс "Лучший наставник года"
- Педагогическая конференция "Эффективное наставничество"
- Супervизия для наставников
- Подготовка к летней педагогической практике

IV четверть (июнь-август 2026)

- Аналитический семинар по итогам года
 - Планирование работы на следующий учебный год
 - Летняя школа для молодых педагогов
 - Формирование банка лучших практик наставничества
-

10. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

10.1. Для образовательной организации:

- Снижение текучести педагогических кадров
- Повышение качества образовательных результатов
- Формирование позитивного имиджа школы
- Создание системы непрерывного профессионального развития

10.2. Для педагогического коллектива:

- Рост профессиональной компетентности
- Укрепление корпоративной культуры
- Распространение инновационного опыта
- Повышение удовлетворенности трудом

10.3. Для учащихся:

- Улучшение академических показателей
 - Успешная социальная адаптация
 - Осознанное профессиональное самоопределение
 - Развитие лидерских качеств
-

Разработчики концепции:

Директор школы,

Заместители директора по ВР и УР