

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
 «Средняя общеобразовательная школа №24»  
 Муниципальный округ Краснотурьинск

ПРИНЯТО

педагогическим советом  
 МАОУ «СОШ №24»

протокол № 1 от 29.08.2025



**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
**план мероприятий внедрения целевой модели наставничества**  
**в МАОУ «СОШ №24» в 2025-2028 гг**

№	Наименование этапа	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска этапов наставничества	1. Изучение нормативно-правовой документации по вопросам реализации «Дорожной карты» целевой модели наставничества с 2025-2026 учебного года (на 3 года) 2. Разработка проектов реализации модели наставничества по направлениям: - «учитель - учитель» - «ученик – ученик» - «учитель/ наставник – ученик»	Сентябрь (ежегодно)	Руководитель проектной группы: заместитель директора по МР. Состав рабочей группы: руководители ШМО, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.  Педагоги-наставники и молодые педагоги.
		Информирование школьного сообщества о реализации программы наставничества в текущем учебном году: - педагогический совет, - ученический совет, классные часы, - совет профилактики.	Сентябрь (ежегодно)	Директор МАОУ «СОШ №24», заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.

2	Формирование базы наставляемых и наставников	<p>Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, родителей и др. представителей, желающих принять участие в программе наставничества и анкетирование среди наставляемых (при необходимости).</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: классные руководители, педагог-психолог.</p> <p>Формирование базы наставляемых. Определение наставников и наставляемых в 2025-2026 учебном году (и последующих уч. годах). Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. Заключение с наставниками дополнительного соглашения.</p>	Сентябрь (ежегодно)	Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.
3	Отбор/ выдвижение наставников	<p>Проведение собеседования с наставниками (возможно привлечение педагога-психолога).</p> <p>Поиск ресурсов и методических материалов для проведения обучения наставников</p> <p>Обучение наставников (на КПК, семинары, практикумы ИРО и пр.)</p>	Сентябрь (ежегодно)  В течение года	Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.
4	Формирование наставнических пар/групп	<p>Организация парной/групповой встречи наставников и наставляемых в рамках программы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Волонтеры», «Движение Первых»;</li> <li>- «Путь к професионализму»;</li> <li>- «Профилактики правонарушений и девиантного поведения подростков»</li> </ul>	Сентябрь (ежегодно)	Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.

		<p>Проведение анкетирования (устного собеседования) на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>Анализ анкет (результатов собеседования) и соединение наставников и наставляемых в пары.</p> <p>Информирование участников о сложившихся парах (группах).</p>		
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение второй (пробной) рабочей встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Ведение наставниками документации «Индивидуальный план развития под руководством наставника» (приложение 1)</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого «Учитель – учитель»: в рамках творческих групп, ШМО «Чек-лист Критерии современного урока», «Кейс-технологии урочной системы», «Проект: от идеи до реализации» «Ученик – ученик»: в рамках школы актива, лидеров «Как вести за собой», «Мастер-класс «Помогатор», «Учись учиться» «Учитель/ наставник – ученик»: в рамках совета профилактики «Социальные профпробы»</p>	<p>Сентябрь (ежегодно)</p> <p>В течение года</p> <p>Каникулярный период</p>	<p>Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.  Наставнические пары.</p> <p>Наставники</p> <p>Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.  Наставнические пары.</p>

		<p>Мотивация, сопровождение и участие в конкурсном движении, программах дополнительного образования:</p> <p>«Учитель – учитель»: конкурс методических разработок, конкурс для начинающих педагогов «Педагогический дебют».</p> <p>Разработка совместных детско-взрослых проектов.</p> <p>«Ученик – ученик», «Учитель/ наставник – ученик»: творческие проекты, мастер-классы, соревнования, волонтерская деятельность</p>	В течение года	<p>Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.</p> <p>Наставнические пары.</p>
6	Информационное сопровождение моделей наставничества	Размещение информации о реализации моделей наставничества на информационных ресурсах (сайт, госпаблик, СМИ)	В течение года	<p>Кураторы наставников по направлениям: заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.</p> <p>Руководитель школьного медиацентра.</p>
7	Завершение реализации Целевой модели наставничества	Сбор обратной связи от участников Программы наставничества. Проведение мониторинга личной удовлетворенности (Приложение 2)	В заключение периода наставничества  Май (ежегодно)	<p>Директор МАОУ «СОШ №24», заместитель директора по МР, советник директора по ВР, заместитель директора по ВПР.</p> <p>Наставнические пары.</p> <p>Педагоги-наставники</p>
		Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого (всех пар и/или групп).		
		Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.		
		Сбор документации: «Индивидуальный план развития под руководством наставника» с приложением аналитической записи по итогам года (в свободной форме). Публикации методических материалов.		
		Внесение данных об итогах реализации Программы в школьную базу наставников и базу наставляемых, возможно оформление SWOT-анализа (Приложение 3)		

## Приложение 1

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА<sup>1</sup>

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

---

Ф.И.О. и должность наставника

---

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» 20\_\_г. по «\_\_\_» 20\_\_г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>2</sup>	Фактический результат <sup>3</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

<sup>1</sup> Примерный план, возможна коррекция с учетом должностных обязанностей

<sup>2</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>3</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>4</sup></b>					
2.1.	Познакомиться с МАОУ «СОШ №24» (далее ОО), ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

<sup>4</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника <sup>5</sup>				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>6</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся _ классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...	
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как ...	
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (количество) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )	
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...	
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методических рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «....»	
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены	
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень,		По формату подготовлены ...	

<sup>5</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>6</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога				
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т. ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника\_\_\_\_\_  
 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Подпись  
 наставляемого сотрудника  
 \_\_\_\_\_  
 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

## **Приложение 2**

### **Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? \_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**  
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

4. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

### Приложение 3

#### SWOT-анализ реализации Программы наставничества «учитель-учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают: прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>- Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>- Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> <li>- ...</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования ГО Краснотурьинск;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества...</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>- ...</li> </ul>