

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
«Наставничество 2.0: Ялта» в
муниципальном округе город-курорт
Ялта Республики Крым

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

целевой модели наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» в
муниципальном округе город-курорт Ялта Республики Крым

Название	Программа целевой модели наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» в муниципальном округе город-курорт Ялта Республики Крым
Цели	Создание эффективной системы наставничества для профессионального развития педагогов и управленцев, поддержки молодых специалистов и распространения лучших практик в образовательных учреждениях муниципального округа город-курорт Ялта
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организовать эффективную координацию между всеми образовательными учреждениями города Ялта в процессе реализации целевой модели наставничества, обеспечивая слаженность и единство действий всех участников программы. 2. Сформировать динамичную базу наставников и наставляемых как живой организм профессионального сообщества, где каждый участник находит свою роль и траекторию развития. 3. Создать и актуализировать муниципальный реестр наставнических ресурсов как опорный инструмент реализации программы «Наставничество 2.0: Ялта». 3. Систематически выявлять, аккумулировать и популяризировать передовые практики наставничества, существующие в образовательных учреждениях города Ялта, с целью их дальнейшего распространения и внедрения в общую систему профессионального развития.

	<p>4. Создать платформу для обмена опытом между образовательными организациями, где будут обобщаться и демонстрироваться лучшие практики наставничества, способствующие повышению качества профессиональной подготовки и развитию кадрового потенциала.</p> <p>5. Разработать механизмы тиражирования успешных практик наставничества, выявленных в ходе реализации программы, и обеспечить их внедрение в деятельность всех образовательных учреждений города Ялта.</p> <p>6. Стимулировать сетевое взаимодействие между образовательными организациями для эффективного обмена знаниями и опытом в области наставничества, создавая условия для постоянного совершенствования профессиональных компетенций педагогов и управленцев.</p> <p>7. Формировать и поддерживать базу знаний о лучших практиках наставничества, включающую методические рекомендации, кейсы успешного применения и результаты мониторинга эффективности различных подходов.</p>
Сроки реализации	2026–2029 годы
Целевые группы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Молодые педагоги (стаж до 3 лет). 2. Педагоги, испытывающие профессиональные затруднения. 3. Молодые управленцы образовательных учреждений. 4. Педагоги-психологи, начинающие профессиональную деятельность
Исполнители	<p>Департамент образования и молодёжной политики Администрации города Ялта Республики Крым</p> <p>Муниципальное казенное научно методическое учреждение «Городской информационно-методический центр Департамента</p>

	образования и молодежной политики Администрации города Ялта» Образовательные учреждения города Ялта
Основные направления деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Образовательный менеджмент 2.0» (Школа молодого управленца). 2. «Педагог 2.0: старт в профессию» (Школа молодого педагога). 3. Школа молодого педагога-психолога. 4. Школа молодого классного руководителя.
Этапы реализации	<p>2026 – 2029 годы:</p> <p>I этап (2026 г.) – организационно-подготовительный;</p> <p>II этап (2026–2028 гг.) – практический (внедренческий);</p> <p>III этап (2029) – обобщающий.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационно-подготовительный (2026): формирование нормативной базы, обучение наставников, подбор пар/групп. 2. Практический (2027–2028): реализация индивидуальных планов наставничества, проведение семинаров, мастер-классов, стажировок. 3. Обобщающий (2029): анализ результатов, подготовка итогового отчёта, тиражирование лучших практик
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охват молодых специалистов системой наставничества - 100%. 1. Повышение уровня профессиональной компетентности молодых педагогов и управленцев. 2. Снижение текучести кадров среди педагогов со стажем до 3 лет. 3. Создание муниципального реестра наставников.

	<p>4. Повышение удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью.</p> <p>5. Формирование кадрового резерва руководящих кадров.</p>
Показатели эффективности	<p>1. Количество наставников и наставляемых, вовлечённых в программу.</p> <p>2. Доля молодых педагогов, закрепившихся в профессии после участия в программе.</p> <p>3. Количество проведённых мероприятий наставничества (семинары, мастер-классы, стажировки).</p> <p>4. Уровень удовлетворённости участников программы (по результатам анкетирования).</p> <p>5. Количество публикаций и презентаций лучших практик наставничества</p>
Механизмы мониторинга и оценки	<p>1. Ежеквартальные отчёты образовательных учреждений.</p> <p>2. Промежуточные и итоговые анкетирования участников.</p> <p>3. Анализ динамики профессионального роста наставляемых.</p> <p>4. Публичная презентация результатов.</p>

**Пояснительная записка к паспорту программы целевой модели
наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» в муниципальном округе
город-курорт Ялта Республики Крым**

В современных условиях развития системы образования особую значимость приобретает внедрение эффективных механизмов профессиональной поддержки педагогических кадров. Одним из наиболее действенных инструментов в данной сфере выступает наставничество — социально-педагогическая технология, обеспечивающая передачу профессионального опыта, сопровождение профессионального становления и развитие компетенций специалистов.

Актуальность внедрения системы наставничества обусловлена рядом объективных факторов:

1. Динамичность образовательных процессов. Ускоренное обновление образовательных стандартов, методик преподавания и цифровых инструментов требует оперативной адаптации педагогических кадров. Наставничество позволяет минимизировать временные затраты на освоение новых компетенций.

2. Кадровые вызовы. Статистические данные свидетельствуют о высокой доле молодых педагогов, покидающих профессию в первые 3 года работы. Системное наставничество способствует снижению кадровой текучести за счёт адресной поддержки на этапе профессиональной адаптации.

3. Необходимость индивидуализации сопровождения. Типовые программы повышения квалификации не всегда учитывают специфику профессиональных затруднений конкретного педагога. Наставничество обеспечивает персонализированный подход к развитию компетенций.

4. Сохранение профессионального наследия. В условиях смены поколений педагогических работников критически важно обеспечить

преимущество лучших методических практик и традиций отечественного образования.

5. Развитие комплексных компетенций. Помимо предметной подготовки, современный педагог должен обладать развитыми коммуникативными, рефлексивными и управленческими навыками. Наставник содействует формированию данных компетенций через практико-ориентированное взаимодействие.

6. Психолого-педагогическая поддержка. Профессиональное выгорание и стресс адаптации представляют существенные риски для молодых специалистов. Наставничество снижает данные риски посредством своевременной психологической и методической помощи.

7. Цифровая трансформация образования. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс требует от педагогов освоения новых цифровых компетенций. Опытный наставник помогает эффективно интегрировать цифровые инструменты в педагогическую практику.

8. Формирование кадрового резерва. Система наставничества выступает механизмом выявления и развития перспективных педагогических кадров для последующего занятия управленческих и экспертных позиций.

Программа целевой модели наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» представляет собой комплексный подход к развитию кадрового потенциала системы образования. Программа реализуется в рамках региональной политики развития наставничества, которая закреплена в нормативных актах Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым.

Программа разработана в соответствии с нормативно правовой базой:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);
- Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- 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 ее реализации» (вместе с «Планом мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 год»);
- Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методических рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества»;
- Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);
- Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно–методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

- Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 №1667 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;

- Приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»

- Приказ МКНМУ «ГИМЦ ДО и МП» № 62 от 22.12.2025 «Об утверждении плана работы МКНМУ «ГИМЦ ДО и МП» на 2026 год»

Цель программы:

Создание эффективной системы наставничества для профессионального развития педагогов и управленцев, поддержки молодых специалистов и распространения лучших практик в образовательных учреждениях муниципального округа город-курорт Ялта.

Задачи программы:

- организация эффективной координации между всеми образовательными учреждениями города Ялта в процессе реализации целевой модели наставничества, обеспечивая слаженность и единство действий всех участников программы;

- формирование динамичной базы наставников и наставляемых как живой организм профессионального сообщества, где каждый участник находит свою роль и траекторию развития.

- создание и актуализация муниципального реестра наставнических ресурсов как опорный инструмент реализации программы «Наставничество 2.0: Ялта»;

- выявление, аккумуляция и популяризация передовых практик наставничества, существующих в образовательных учреждениях города Ялта, с целью их дальнейшего распространения и внедрения в общую систему профессионального развития;

- создание платформы для обмена опытом между образовательными организациями, где будут обобщаться и демонстрироваться лучшие практики наставничества, способствующие повышению качества профессиональной подготовки и развитию кадрового потенциала;

- разработка механизмов тиражирования успешных практик наставничества, выявленных в ходе реализации программы, и обеспечение их внедрения в деятельность всех образовательных учреждений города Ялта;

- стимулирование сетевого взаимодействия между образовательными организациями для эффективного обмена знаниями и опытом в области наставничества, создание условий для постоянного совершенствования профессиональных компетенций педагогов и управленцев;

- формирование и поддержка базы знаний о лучших практиках наставничества, включающую методические рекомендации, кейсы успешного применения и результаты мониторинга эффективности различных подходов.

Программа целевой модели наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» направлена на создание целостной системы наставничества, которая будет способствовать профессиональному росту педагогов, снижению текучести кадров и повышению качества образования в муниципальном округе.

**Ожидаемые результаты программы целевой модели наставничества
«Наставничество 2.0: Ялта»**

I. Количественные результаты (с конкретными показателями к 2029 году)

1. Охват целевой аудитории:

- 100 % молодых педагогов со стажем до 3 лет включены в систему наставничества;
- не менее 50 % педагогов, испытывающих профессиональные затруднения, получают адресную поддержку наставников;
- 60 % молодых управленцев образовательных учреждений участвуют в программе наставничества.

2. Кадровые показатели:

- создание муниципального реестра наставников и наставляемых с охватом не менее 100 специалистов;
- вовлечение в программу не менее 50 опытных педагогов и управленцев в роли наставников;
- формирование кадрового резерва руководящих кадров из числа участников программы — не менее 20 человек;
- закрепление не менее 50 % наставляемых в образовательных учреждениях после завершения цикла наставничества.

3. Активность реализации:

- проведение не менее 10 семинаров, мастер-классов и стажировок по наставничеству ежегодно;
- организация городской конференций (один раз в год) по обмену опытом наставничества;

- публикация методических материалов и кейсов лучших практик наставничества в открытом доступе (на сайте ГИМЦ и в профессиональных сообществах).

4. Показатели эффективности:

- снижение текучести кадров среди молодых педагогов на 20 % к 2029 году по сравнению с показателями 2025 года;

- уровень удовлетворённости участников программы (по результатам анкетирования) — не ниже 60 %;

- рост профессиональных компетенций наставляемых не менее чем на 30 % (по итогам диагностики);

- увеличение количества педагогов, повысивших квалификационную категорию после участия в программе на 25 %.

II. Качественные результаты

1. Повышение профессионального уровня участников:

- освоение молодыми педагогами современных педагогических технологий и цифровых инструментов;

- развитие навыков рефлексии и самоанализа профессиональной деятельности;

- формирование у наставляемых навыков проектной и исследовательской работы;

- повышение уровня предметных и методических компетенций педагогов;

- развитие управленческих компетенций у молодых руководителей.

2. Укрепление системы наставничества:

- закрепление наставничества как нормы профессионального взаимодействия в образовательных учреждениях;

- создание культуры обмена опытом и взаимной поддержки в педагогических коллективах;
- интеграция наставничества в систему аттестации и карьерного роста педагогов;
- формирование традиции преемственности поколений педагогов.

3. Распространение лучших практик:

- создание единой базы знаний с методическими рекомендациями, кейсами и видеоматериалами;
- тиражирование успешных моделей наставничества («педагог–педагог», «управленец–управленец», «психолог–психолог», междисциплинарное и цифровое наставничество);
- внедрение цифровых инструментов наставничества (вебинары, чаты поддержки);

4. Развитие профессионального сообщества:

- укрепление сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями города;
- создание сообщества практикующих наставников с регулярными встречами и обменом опытом;
- повышение престижа педагогической профессии среди молодёжи;
- привлечение выпускников педагогических вузов к участию в программе в качестве наставляемых.

5. Улучшение психологического климата:

- снижение уровня профессионального выгорания среди молодых специалистов на 30 %;
- рост удовлетворённости профессиональной деятельностью на 35 %;

- укрепление мотивации к профессиональному росту и саморазвитию;
- создание благоприятной атмосферы сотрудничества в педагогических коллективах.

6. Инновационное развитие образования:

- внедрение не менее 5 новых педагогических практик, разработанных в рамках наставничества;
- увеличение доли педагогов, использующих цифровые технологии в работе на 20 %;
- рост числа совместных проектов между образовательными учреждениями на 10 %.

Программа «Наставничество 2.0: Ялта» представляет собой комплексный подход к развитию кадрового потенциала системы образования. Её реализация позволит создать устойчивую систему наставничества, которая обеспечит:

- непрерывное профессиональное развитие педагогов на всех этапах карьеры;
- эффективную поддержку молодых специалистов в период адаптации;
- передачу лучших педагогических практик и профессионального опыта;
- внедрение современных методик и цифровых инструментов в образовательный процесс.

Созданная система наставничества станет фундаментом для формирования высокопрофессионального педагогического сообщества. Она позволит:

- повысить качество образовательных услуг за счёт роста компетентности педагогов;

- снизить кадровый дефицит и текучесть молодых специалистов;
- укрепить преемственность поколений в педагогическом коллективе;
- интегрировать наставничество в систему аттестации и карьерного роста.

Созданная в рамках реализации Программы целевой модели наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» система наставничества станет фундаментом для формирования высокопрофессионального педагогического сообщества, способного отвечать на вызовы современного мира и обеспечивать высокий уровень образования для подрастающего поколения.

План мероприятий по реализации программы наставничества «Наставничество 2.0: Ялта» в 2026 году

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
«Школа наставничества: управленец, педагог, психолог, классный руководитель		
«Педагог 2.0: старт в профессию»		
Блок I. «Старт и ориентир»	январь–март	
Модуль «Диагностика стартовых компетенций»	январь	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Нормативно-правовая грамотность педагога»	февраль	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
Модуль «Проектирование профессионального роста»	март	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Блок 2. «Развитие компетенций»	апрель–июнь	
Модуль «Функциональная грамотность и проектные методы»	апрель	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Иновации в педагогической практике»	май	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Демонстрация достижений»	июнь	Головинская О.А.

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
		Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Блок 3. «Обновление и профилактика»	июль–сентябрь	
Модуль «Летняя школа инноваций»	июль	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Индивидуализация обучения»	август	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Психологическая устойчивость педагога»	сентябрь	Головинская О.А. Санкова И.А.

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
		Методисты ГИМЦ
Блок 4. «Итоги и перспективы»	октябрь–декабрь	
Модуль «Обмен опытом и взаимообучение»	октябрь	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Профориентация и профильное обучение»	ноябрь	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ
Модуль «Профессиональный рост: достижения и перспективы»	декабрь	Головинская О.А. Санкова И.А. Методисты ГИМЦ

Направление / Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
«Образовательный менеджмент 2.0»		
Модуль 1. «Диагностика управленческого потенциала»	январь-март	Головинская О.А. Методисты ГИМЦ
Модуль 2. «Основы современного образовательного менеджмента»	апрель-июнь	Головинская О.А. Методисты ГИМЦ
Модуль 3. «Эффективные коммуникации и HR менеджмент в образовании»	июль-сентябрь	Головинская О.А. Методисты ГИМЦ
Модуль 4. «Практикум современного управленца»	октябрь-декабрь	Головинская О.А. Методисты ГИМЦ
Школа молодого педагога-психолога		

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
Модуль 1. «Оформление психологического заключения»	февраль	Балуца А.С. Методисты ГИМЦ
Модуль 2. «Подготовка аналитических и статистических отчётов деятельности специалистов психологической службы»	март-апрель	Балуца А.С. Методисты ГИМЦ
Модуль 3. «Ведение рабочей и отчётной документации педагога-психолога»	август-сентябрь	Балуца А.С. Методисты ГИМЦ
Модуль 4. «Особенности применения в работе педагога-психолога профилактических и коррекционно-развивающих программ»	ноябрь-декабрь	Балуца А.С. Методисты ГИМЦ
Школа молодого классного руководителя		
Модуль 1.	январь-март	Сорока С.А.

Направление / Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
«Современные технологии наставничества: от теории к практике»		Методисты ГИМЦ
Модуль 2. «Базовые компетенции классного руководителя»	апрель-июнь	Сорока С.А. Методисты ГИМЦ
Модуль 3. «Практика и инновации в воспитательной работе»	июль-сентябрь	Сорока С.А. Методисты ГИМЦ
Модуль 4. «Итоги и развитие: презентация достижений»	октябрь-декабрь	Сорока С.А. Методисты ГИМЦ
Координация деятельности наставников		
Методический навигатор педагога-профессионала – 2026	В течение года	Методисты ГИМЦ

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
Семинар «Подготовка педагога к профессиональным конкурсам: стратегия, тактика, ресурсы»	февраль	Головинская О.А. Санкова И.А.
Семинар «Опыт наставников: секреты успешной адаптации»	октябрь	Головинская О.А.
Муниципальный фестиваль инновационных методических практик «Ялта — территория педагогических инноваций»	ноябрь	Методисты ГИМЦ
Круглый стол «Профессиональный диалог о результатах: что удалось, какие вызовы остались и как двигаться дальше»	декабрь	Головинская О.А. Санкова И.А.
Координация проведения конкурсов профессионального мастерства		

<i>Направление / Мероприятие</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>
Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Наставничество»	март- апрель	Головинская О.А.
Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»	сентябрь	Санкова И.А.
Муниципальный этап выставки ярмарки психологических идей «Крымский улей»	октябрь	Балуца С.А.
Муниципальный фестиваль учителей-логопедов, учителей дефектологов, тьюторов «А я делаю так!»	ноябрь	Балуца С.А.