

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Октябрьская
средняя общеобразовательная школа №2»
структурное подразделение «Устьянский детско-юношеский центр»**

Рассмотрено на заседании
методического совета
Протокол № 2
«20» октября 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБОУ «ОСОШ №2»
№ Д-121д
«20» октября 2025 г.
А.Н. Шумихин

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Октябрьская средняя общеобразовательная школа №2»
структурного подразделения «Устьянский детско-юношеский центр»

Автор-составитель:
Шестакова Екатерина Васильевна,
старший методист
МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ»

п. Октябрьский, 2025 г.

Содержание

Пояснительная записка.....	3
1. Общие положения.....	4
2. Организация деятельности по внедрению целевой модели.....	5
3. Реализация целевой модели наставничества.....	7
4. Мониторинг эффективности реализации программы.....	10
5. Риски реализации программы.....	11
Приложение 1. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» на 2025-2026 уч. г.....	13
Приложение 2. Примерная форма базы наставников и наставляемых.....	17

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская средняя общеобразовательная школа №2» структурного подразделения «Устьянский детско-юношеский центр» (далее – МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ») разработана с целью достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» во исполнение Целевой модели наставничества реализуется на основании Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 и профсоюза № 657), Распоряжения Министерства образования Архангельской области от 22.03.22 №483 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в Архангельской области».

- Образовательный процесс МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» развитая материально-техническая база по отдельным направлениям;
- стабильный коллектив педагогических работников;
- сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта).

2. слабые стороны:

- 25 % педагогического состава – молодые специалисты (стаж работы по должности менее 2-х лет);
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования вследствие сильной загруженности педагогов.

Внедрение Целевой модели наставничества позволит создать в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» условия для обеспечения доступности и эффективности дополнительного образования детей, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в Учреждении являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение уровня квалификации педагогов;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» разработана в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и наставничества:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р);

- План мероприятий по реализации II этапа Концепции развития дополнительного образования детей, рассчитанного на 2025–2030 годы (Распоряжение Правительства РФ от 01 июля 2025 года №1745-р);

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года №АЗ-1128/08 и профсоюза №657);

- Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в Архангельской области (распоряжение министерства образования Архангельской области от 22.03.2022 года №483);

- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» (приказ № Д-35б от «18» марта 2025г.).

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы Наставничества, принята на заседании методического совета МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ», утверждена директором.

1.3. Разработка и реализация Программы в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» основывается на следующих принципах:

– *«не навреди»* - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

– *обеспечения суверенных прав личности* - предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

– *индивидуализации* - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– *равенства* - предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– *аксиологичности* - ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде,

безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- *научности* - предполагает реализацию в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности* - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* - определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности* - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности* - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми в планируемый период формами наставничества являются «педагог-педагог».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- повышение профессиональной и методической компетенции, уровня осознанной готовности к педагогической деятельности;
- стимул и ресурс для прохождения аттестации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- формирование умения планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу по наставничеству в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ». Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 2). Формирование баз осуществляется куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ».

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ»; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых; 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Протокол заседания методического совета МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ». «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 1). Приказ об утверждении Программы наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ», которые можно решить с помощью наставничества; 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	Работа внутри МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ», которая включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы; 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками; 2. Собеседование; 3. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора.	Сформированные пары, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в парах так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации Программы.

Завершение Программы	1. Подведение итогов работы наставнических пар; 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ»; 3. Популяризация эффективных практик.	Проведение итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество наставников в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ».
----------------------	--	--

3. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера:

- обсуждение информации о наставничестве в учреждении с педагогическим коллективом;
- сбор-старт для участников Программы (методическое совещание).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: отчёт наставников и наставляемых по итогам реализации Программы наставничества, с целью обмена опытом и трансляции лучших практик наставничества, на методическом совещании.

3.2. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» определена подлежащая внедрению следующая форма наставничества: «педагог-педагог».

3.3. Цель, задачи :

Цель: успешное закрепление в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в Учреждении, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- повышение профессиональной и методической компетенции, уровня осознанной готовности к педагогической деятельности;
- стимул и ресурс для прохождения аттестации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

– формирование умения планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование.

Описание участников:

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров, семинаров и др.), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Наставник – консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста, разрабатывает совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации к новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания и др.

Куратор – старший методист МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ», который отвечает за реализацию Программы наставничества и персонализированных программ наставничества в учреждении.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников:

- является краткосрочной (1 учебный год, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора).

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества,

описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Таблица 2. Схема реализации целевой модели.

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	Информирование педагогов на методическом совете о реализации системы наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ». Поиск и отбор педагогов, желающих выступить в роли наставников.	Август 2025 г.	Куратор
Ознакомительный	Консультация (Запуск Программы наставничества в Учреждении). Установочные встречи наставников и наставляемых. Определение спектра проблем, графика и формата взаимодействия.	сентябрь -октябрь 2025 г.	Куратор
Деятельностный	Встречи наставников и наставляемых по графику. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (по направлению наставничество)	октябрь-апрель 2025 г.	Наставники Куратор
Рефлексивный	Подведение итогов: - реализации персонализированных программ наставничества; - реализации программы наставничества МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ»; - отчёт на методическом совещании наставников и наставляемых по итогам реализации	Апрель май 2025 г.	Наставники Куратор

	Программы наставничества, с целью обмена опытом и трансляции лучших практик наставничества.		
--	---	--	--

4. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга персонализированных программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества реализации Программы;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного,

профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ», динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1. оценка качества реализуемой Программы;
2. оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников;
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия,

расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников, в соответствии с профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Цели:

1. Оценка динамики характеристик процесса наставничества;
2. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества адаптации молодого специалиста, удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью.

5. РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Среди рисков внедрения программы наставничества можно назвать следующие:

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;
- участие в муниципальных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, семинарах и т.п.), а также в деятельности профессиональных сообществ педагогических работников;

– рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

– разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

– соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;

– вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

– вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;

– разработка методического обеспечения и диагностического инструментария куратором для предоставления его наставнику;

– планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;

– использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;

– психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

– развитие реверсивных форм наставничества;

– вовлечение наставника и наставляемого в инновационные процессы в образовании;

– привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;

– привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

Приложение 1

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ»
на 2025-2026 учебный год**

<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Результат</i>
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ»			
1.1	1.Изучение: - методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года №АЗ-1128/08 и профсоюза №657); - положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в Архангельской области (распоряжение министерства образования Архангельской области от 22.03.2022 года №483); - положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» (приказ № Д-356 от «18» марта 2025г.). - изучение Положения о программе наставничества, Типовой формы программы наставничества в учреждении и методических рекомендаций по ее созданию.	сентябрь - октябрь 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	Ознакомление с нормативными документами по наставничеству
1.2	Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» (приказ № Д-92г. от 28 августа 2025 г.).	август 2025 г.	Директор Шумихин А.Н.	Приказ
1.3	Разработка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Учреждении: - разработка и утверждение программы наставничества; - разработка и утверждение «дорожной карты» реализации Программы наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ».	октябрь 2025 г.	Директор Шумихин А.Н. Старший методист Шестакова Е.В.	Программа наставничества Приказ
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
2.1	Выступление на методическом совете МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» на тему: «Организация работы по программе педагогического наставничества»	октябрь 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	Протокол методического совета

2.2	Тематическая встреча с педагогами с целью информирования о программе наставничества.	октябрь-2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	Организованы и проведены ряд тематических встреч с педагогами
2.3	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации целевой модели наставничества.	октябрь-ноябрь 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	Программно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества
3	Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «ОСОШ №2» СП «УДЮЦ» в 2025-2026 учебном году			
3.1	Формирование базы наставляемых: - анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества; - анализ данных; - формирование базы данных наставляемых из числа педагогов; - создание Программы наставничества.	август 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	База наставляемых
3.2	Формирование базы наставников: - оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников; - анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных; - анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	август 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	База наставников
3.3	Формирование наставнических пар: - формирование пар наставников и наставляемых; - закрепление пар приказом руководителя МБОУ «ОСОШ №2» (приказ №№ Д-92Г от «28» августа 2025 г.;	август-октябрь 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В. Педагоги-	Приказ Персонализированные программы наставничества

	- составление планов индивидуального развития наставляемых (персонализированных программ наставничества).		наставники	
3.4	Проведение индивидуальных консультаций для наставников.	сентябрь-октябрь 2025 г.	Старший методист Шестакова Е.В.	Раздаточный материал
3.5	Организация работы наставнических пар: - проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого; - проведение второй (рабочей) встречи наставника и наставляемого; - проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым; - регулярные встречи наставника и наставляемого; - проведение заключительной встречи наставника и наставляемого; - регулярная обратная связь от участников программы; - проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых; - анкетирование участников, мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	сентябрь 2025 г. - май 2026 г.	Старший методист Шестакова Е.В. Наставнические пары	закрепление продуктивных отношений в парах, работа в наставнических парах, контроль куратора
4	Завершение наставничества			
4.1	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Оценка полученных результатов.	апрель-май 2026 г.	Старший методист Шестакова Е.В. Наставнические пары	Фиксация результатов, Данные о качестве реализации персонализированных программ наставничества, Программы наставничества
4.2	- Проведение итогового мероприятия Программы. - Публикация результатов программы наставничества на сайте образовательной организации. - Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу	май- июнь 2026 г.	Старший методист Шестакова Е.В. Наставнические	Подведение итогов работы каждой наставнической пары в формате

	<p>наставников и базу наставляемых. - Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (по направлению «наставничество»).</p>		пары	личной и групповой рефлексии; проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников
--	---	--	------	---

