

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Центр образования»**

РАССМОТРЕНО

Руководитель МО
учителей (ООО)



Иванова Н.В.

Приказ №202
от «28» августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по УВР



Бодрова Т.В.

Приказ № 203
от «29» августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ
«Центр образования»



Савицкая О.С.

Приказ № 203
от «29» августа 2025 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2025-2028 годы**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в МБОУ «Центр образования» с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в МБОУ «Центр образования» г. Торжка характеризуется следующими успехами и проблемами:

Успехи:

Кадровые:

☐ укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование;

☐ Наличие в школе опытных (успешных) педагогов, склонных к активной общественной работе;

Организационно-педагогические:

☐ наличие службы сопровождения;

☐ организована пред школьная подготовка обучающихся;

☐ учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения;

Материально-технические:

☐ достаточно развитая IT-инфраструктура (WiFi-локальная сеть, Интернет, КТС для реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС); *Управленческие:*

☐ активная позиция управленческой команды.

Среди основных проблем следует выделить следующие:

Кадровые:

☐ недостаточное количество педагогов, имеющих компетенции на уровне необходимых профессиональных стандартов для работы в развивающей, разновозрастной исследовательской и образовательной среде и применения деятельностных технологий в образовательном процессе;

☐ необходимость привлечения к педагогическому труду молодых специалистов, способствовать их закреплению в школе; *Социально-психологические:*

☐ низкая учебная мотивация у части обучающихся школы;

☐ необходимость дополнительного сопровождения личностно-профессионального развития педагогов в целях предупреждения их профессиональной деформации;

Организационно-педагогические:

☐ недостаточное внедрение в учебный процесс индивидуальных образовательных маршрутов;

☐ недостаточный уровень внедрения в образовательный процесс деятельностных технологий;

Материально-технические:

☐ отсутствие достаточного количества помещений для реализации инновационной образовательной активности в формах, отличных от урочной (возникает необходимость использовать дистанционные образовательные технологии).

Характеристика контингента МБОУ «Центр образования» представлена в Приложении 1.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-16 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели являются:

- ☐ раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- ☐ повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, про ориентационных программах;
- ☐ развитие гибких навыков, лидерских качеств, мета компетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- ☐ адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;
- ☐ плавный «вход» молодых специалистов и специалистов без опыта работы, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в МБОУ «Центр образования» в 2025-2028 годах.

1.2. Настоящая Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- ☐ Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ☐ Федеральные государственные образовательные стандарты;
- ☐ Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 № ПР-271);
- ☐ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- ☐ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- ☐ «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие

обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

□ *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования 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 Российской Федерации;

□ *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 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 для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферах деятельности формами наставничества являются модели: «ученик — ученик» и «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

□ адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;

□ плавный «вход» молодых специалистов и педагогов, впервые приступивших к должности, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

□ измеримое улучшение показателей Школы в образовательной сфере;

□ улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

□ практическая реализация концепции построения индивидуальных Образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

□ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций.

2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ «Центр образования»). Она отражается в «Дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогическими работниками МБОУ «Центр образования», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ «Центр образования».

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в МБОУ «Центр образования»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в МБОУ «Центр образования»; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	протокол заседания Педагогического совета МБОУ «Центр образования»; анализ наличной ситуации в МБОУ «Центр образования» (характеристика контингента МБОУ «Центр образования» – Приложение 1) «Дорожная карта» – реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	база наставляемых; карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа: □ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); □ 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. Она может включать в себя: ✓ базу выпускников; ✓ базу наставников от предприятий/организаций; ✓ базу наставников из числа активных педагогов; ✓ базу для формы «ученик ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы; 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками; собеседование; приказ о назначении наставников; обучение наставников
Формирование тандемов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате; 2. Фиксация сложившихся тандемов / групп в специальной базе куратора.	сформированные тандемы / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы; соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей); приказ о закреплении тандемов / наставнических групп; заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме / группе включает: ✓ встречу-знакомство, ✓ пробную рабочую встречу, ✓ встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, ✓ итоговую встречу.	Мониторинг: обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.

Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема / группы; 2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества; 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы; 4. Популяризация эффективных практик	приказ о проведении итогового мероприятия Программы база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы
----------------------	--	--

3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения МБОУ «Центр образования»:

☐ Педагогический совет с целью информирования педагогического коллектива о программе наставничества;

☐ актуализация специального раздела «Проект "Наставничество"» на сайте МБОУ «Центр образования»;

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрен круглый стол «Успешные практики наставничества».

3.3. Исходя из образовательных потребностей Школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» / «воспитатель-воспитатель», «ученик-ученик».

3.4. Описание форм наставничества:

3.4.1. Форма наставничества «учитель-учитель» / «воспитатель-воспитатель».

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, оказание им помощи в их профессиональном становлении и (или) развитии.

Задачи:

☐ создать комфортную профессиональную среду внутри МБОУ «Центр образования», позволяющую реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

☐ способствовать формированию потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

☐ развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного / воспитательного процесса;

☐ ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

☐ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ «Центр образования»;

☐ ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

Ожидаемые результаты:

- создание комфортной профессиональной среды внутри МБОУ «Центр образования», улучшение психологического климата;
- владение методикой проведения и регулярное осуществление самоанализа результатов своей профессиональной деятельности, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- повышение результативности образовательного / воспитательного процесса;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие творческого и педагогического потенциала;
- высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь принятых сотрудников в педагогическую работу и культурную жизнь МБОУ «Центр образования»;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МБОУ «Центр образования».

Портрет участников модели:

Наставник:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и семинаров);
- педагог, обладающий знаниями, необходимыми в образовательном/ воспитательном процессе, и готовый транслировать их педагогам с разным опытом работы;
- педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой апатией.

Наставляемый:

- молодой педагог или вновь принятый сотрудник (опыт работы в организации до 3-х лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса и в профессиональной адаптации в рамках должности;
- педагог, адаптирующийся к новому месту работы и/или нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса;
- педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель / Воспитатель-воспитатель»:

Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Взаимодействие «опытный педагог - неопытный педагог»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (составление рабочих программ и тематических планов, методические аспекты преподавания и т.д.) неопытному
	предметнику (специалисту без опыта работы)

Взаимодействие «опытный педагог – педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (ознакомление с утвержденными планами, образовательными программами, составление рабочих программ и тематических планов, и т.д.) педагогу, имеющему перерыв в профессиональной деятельности
Взаимодействие «успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку начинающему классному руководителю по основным направлениям работы с классным коллективом
Взаимодействие «опытный педагог – номинант на участие в конкурсе педагогических достижений Приморского района СПб»	опытный педагог / руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает педагогу методическую помощь в подготовке к конкурсным испытаниям, осуществляет его сопровождение на период участия в конкурсе
Взаимодействие «руководитель неопытный педагог»	руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает методическую поддержку молодому специалисту / педагогу без опыта работы по основным направлениям деятельности

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель / «воспитатель/воспитатель»

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Анкетирование / собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков / занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол

3.4.2. Форма наставничества «ученик-ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными потребностями.

Задачи:

- ☐ помощь в реализации лидерского потенциала;
- ☐ улучшение образовательных и творческих результатов;
- ☐ создание комфортных условий и коммуникаций внутри Школы.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности обучающихся в образовательные и социокультурные процессы в Школе;
- интеллектуальное и творческое развитие обучающихся и как следствие – повышение их успеваемости;
- положительный эмоциональный фон в детском коллективе.

Портрет участников модели:

Наставник: активный обучающийся 5-9 класса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами / демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований / активный, обладающий творческими умениями

Наставляемый:

обучающийся, желающий получить новые умения (знания) / обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением / обучающийся, не принимающий участие в жизни Школы или отстраненный от коллектива.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик»:

Взаимодействие «равный-равному»	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
Взаимодействие «успевающий - неуспевающий»	классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов
Взаимодействие «адаптированный - неадаптированному»	адаптация к новым условиям обучения
Взаимодействие «старшеклассник-наставник “Орлят России”» - обучающиеся начальной школы	проведение с обучающимися начальной школы «коллективных творческих дел»

Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар / групп	Личные встречи, обсуждение
Наставляемый получает новые умения (знания), улучшает свои коммуникативные навыки, улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация	Получение новых умений (знаний) через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь Развитие коммуникативных навыков через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь Повышение образовательных результатов через шефскую помощь, проектную деятельность Интеграция в школьное сообщество, повышение мотивации через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол
---	---

4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

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 Программы дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- ☐ оценка качества реализации Программы;
- ☐ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Школы, динамику ее показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- ☐ оценка качества реализуемой Программы;
- ☐ оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Школы.

Задачи:

- ☐ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ☐ обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- ☐ контроль процесса наставничества;
- ☐ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- ☐ определение условий эффективной Программы;
- ☐ контроль показателей социального и профессионального благополучия. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью, и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник/наставляемый. Задачи:

- ☐ выявление взаимной заинтересованности сторон;
- ☐ научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- ☐ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований 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.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированной и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы Школы;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы;
- удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью;
- описание психологического климата в МБОУ « Центр образования».

Приложение 1 к Программе наставничества
на 2025-2028 годы

Характеристика контингента МБОУ «Центр образования»

п/п	Показатель	Значение	
		Факт по состоянию на 01.09.2025 (педагоги)	Прогноз 01.09.2028
	Численность обучающихся, чел.		
	в том числе:		
1.	численность обучающихся во 5-9 классах, чел.	129	166
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	64	75
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	20
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	8	30
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	0
2	Численность педагогических работников, чел.	26	26
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	9	5
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	16	21
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	10
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	8
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	5	5

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в
МБОУ «Центр образования» на 2025-2028 годы**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Работа с нормативной базой и тематическими методическими материалами	□ Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; □ Изучение Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	август	директор, администрация МБОУ «Центр образования»

	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества МБОУ «Центр образования» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	□ Проведение Педагогического совета, содержащего в повестке обсуждение реализацию Программы наставничества в 2025-2028 годах; □ Актуализация раздела «Наставничество» на сайте МБОУ «Центр образования».	август сентябрь	директор, администрация Школы
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе	□ Корректировка локальных актов, регламентирующих организацию реализацию целевой модели наставничества в МБОУ «Центр образования» (Программа наставничества на 2025-2028 годы); □ Назначение кураторов Программы наставничества (формы наставничества «учитель/учитель» / «воспитатель-воспитатель», «ученик/ученик»).	август сентябрь	директор, заместитель директора по УВР

Формирование / (актуализация) базы наставляемых наставников	Сбор данных о наставляемых	□ Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. □ Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, родители (законные представители). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников; □ Анализ данных; □ Актуализация базы данных наставников /наставляемых из числа педагогов; □ Формирование базы данных наставников / наставляемых из числа обучающихся.	сентябрь, далее – по мере необходимости	Кураторы, учителя предметники классные руководители
--	---------------------------------------	--	--	--

Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	☐ Оценка выявленных наставников по заданным параметрам; ☐ Собеседования с наставниками; ☐ Приказ о назначении наставников; ☐ Проведение анкетирования на предмет выявления профессиональных дефицитов учителей; ☐ Анализ анкет и формирование пар; ☐ Установочная встреча с наставниками и наставляемыми; ☐ Информирование участников о сложившихся парах. Закрепление пар приказом директора Школы.	сентябрь, далее – по мере необходимости	Кураторы, педагог-психолог
Формирование пар наставник/наставляемый		☐ Составление планов индивидуального развития наставляемых; ☐ Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.	октябрь, далее – по мере необходимости	Куратор, педагог-психолог

Организация работы пар	Закрепление продуктивных отношений в парах	☐ 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.	октябрь – май	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары и Программы наставничества в	☐ Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в ней. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников;	май	Куратор, администрация МБОУ «Центр образования», классные руководители

	целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	☐ Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников; ☐ Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; ☐ Приказ о проведении итогового мероприятия Программы наставничества; ☐ Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества; ☐ Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников; ☐ Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы; ☐ Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых; ☐ Корректировка долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

Приложение 3 к Программе наставничества
на 2025-2028 годы

Примерная форма базы наставляемых (обучающихся)

№ п/п	Ф.И. ученика наставника	Класс	Ученический образовательный запрос
1.			
2.			
...			

Примерная форма базы наставников (обучающихся)

№ п/п	Ф.И. ученика наставника	Класс	Достижения	Ученические компетенции
1.				
2.				
...				

Примерная форма базы наставляемых (педагогов)

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный запрос
1.					
2.					
...					

Примерная форма базы наставников (педагогов)

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Педагогические компетенции
1.					
2.					
...					