

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение»
Рыльская средняя общеобразовательная школа №5»

Рассмотрена
Педагогическим советом
протокол от 29.08.2025 № 1



УТВЕРЖДАЮ
Приказ от №1-230 от 29.09.2025г.
Директор МБОУ «РСОШ №5»
Л.В. Полупина

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2025-2026 учебный год**

Рыльск 2025г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Рыльской средней общеобразовательной школе №5» в целях реализации государственной политики развития наставничества в Российской Федерации и 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 «РСОШ №5» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Успехи:

Кадровые:

- укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование;
- наличие в Школе опытных (успешных) педагогов, склонных к активной общественной работе;
- наличие системы подготовки педагогов к участию в профессиональных конкурсах (проведение внутренних профессиональных конкурсов);
- наличие педагогов-призеров – участников профессиональных конкурсов на внешкольном уровне (за последние 3 года).

Организационно-педагогические:

- наличие службы сопровождения;
- организована предшкольная подготовка обучающихся;
- учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения.

Социально-культурные:

- наличие активных обучающихся старшей школы, заинтересованных в участии в общественном (волонтерском) движении и общественно-значимых проектах.

Материально-технические:

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

Управленческие:

- активная позиция управленческой команды;
- наличие системы поощрения педагогических работников за успехи в профессиональной деятельности;
- наличие системы поощрения обучающихся за успехи в учебной (и иной) и общественно-полезной деятельности.

Остаются актуальными вопросы, создающие препятствия для развития Школы:

- сложность адаптации некоторых педагогов к работе в условиях организационных изменений;
- недостаточный уровень профессиональной компетентности некоторых педагогов;
- недостаточный уровень вовлеченности педагогов в конкурсное движение.

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 и педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели являются:

- раскрыть потенциал каждого наставляемого;
- повышать мотивацию к учебе и улучшать образовательные результаты обучающихся, в том числе через участие в общественной (волонтерской деятельности);
- увеличить долю обучающихся, вовлеченных в общественное (волонтерское) движение и общественно-значимые проекты;
- развивать гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции – 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.);
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и (или) специалиста без опыта работы, самостоятельного и качественного выполнения возложенных на него обязанностей по занимаемой должности;

- адаптировать молодого специалиста и (или) специалиста без опыта работы к корпоративной культуре, усвоению традиций коллектива Школы;
- привить молодому специалисту интерес и (или) специалисту без опыта работы к педагогической деятельности и закрепить его в Школе;
- мотивировать педагогов на активное участие в конкурсном движении.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в Школе в 2025-2026 учебном году.

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»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 №1264-р «О Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»;
- 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»;
- Методические рекомендации 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" (направлены письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 МР-42/02).

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 взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- увеличение доли обучающихся-старшеклассников, вовлеченных в общественное (волонтерское) движение и общественно-значимые проекты;
- измеримое улучшение показателей Школы в образовательной сфере;
- улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 2). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.

2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска	- протокол заседания Педагогического совета Школы;

запуска Программы наставничества	Программы в Школе; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	- анализ наличной ситуации в Школе (справка об обеспеченности кадрами реализации ОП ДО, НОО, ООО, СОО; сведения о персональном составе педагогических работников) - «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 Плана реализации Целевой модели. - пакет установочных документов. - Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	- база наставляемых педагогов; - карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа: - активных творческих обучающихся старшей школы, имеющих личные образовательные и (или) творческие / спортивные результаты и мотивированных помочь в реализации треков программы «Орлята России»; - 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 включает в себя: базу наставников из числа активных педагогов для формы «учитель-учитель».; базу наставников из числа активных обучающихся для формы «ученик-ученик».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы; 2. Консультации наставников по работе с наставляемыми; 3. Обучение обучающихся – наставников «Орлят России» на сайте «Орлята России»	- собеседование с педагогами / обучающимися; - приказ о назначении педагогов-наставников; - консультация для педагогов-наставников; - обучение обучающихся –

		наставников «Орлят России»
Формирование тандемов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате; 2. Фиксация сложившихся тандемов / групп в специальной базе куратора.	- заявления педагогов-наставников и наставляемых на включение в Программу наставничества; - сформированные педагогические тандемы группы, готовые продолжить работу в рамках Программы; - приказ о закреплении тандемов / наставнических групп; - план работы педагогов-наставников с наставляемыми, индивидуальные маршруты наставляемых; - планирование деятельности обучающихся-наставников «Орлят России»
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: - 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 об окончании наставничества; 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы; 4. Популяризация эффективных практик	- круглый стол «Успешные практики наставничества»; - 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 Школы:

- информирование педагогического коллектива о программе наставничества;
- актуализация специального подраздела «Наставничество» (в разделе «Методическая работа») на сайте Школы;

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» (в том числе «воспитатель-воспитатель», далее – «учитель-ученик») и «ученик-ученик».

3.4. Описание форм наставничества:

3.4.1. Форма наставничества «учитель-учитель»

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 Школы, 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 Школе;
- ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

Ожидаемые результаты:

- создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, 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 Школы;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Школы, а также транслировать свой профессиональный опыт (в том числе, через участие в конкурсном движении).

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 эмпатией.

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;

педагог, номинированный на участие в конкурсе педагогических достижений (на уровне района / города).

Возможные варианты программы наставничества «учитель-учитель»:

- равенства предполагает реализацию программы

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»	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»:	
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 наставничеств	Анализ эффективности программы. Круглый стол

3.4.2. Форма наставничества «ученик-ученик».

Цели:

- раскрытие потенциала личности наставляемого и создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- создание условий для сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей у обучающихся;

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- = улучшение образовательных и творческих / спортивных результатов обучающихся;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри Школы;

- формирование социально-активной личности обучающегося, способной к позитивным преобразованиям в социальном мире на основе общероссийских базовых духовно-нравственных ценностей.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности обучающихся в образовательные и социокультурные процессы в Школе, в общественную (волонтерскую) деятельность;
- интеллектуальное и творческое развитие обучающихся и, как следствие, повышение их успеваемости;
- положительный эмоциональный фон в детском коллективе.

Портрет участников модели:

Наставник: активный обучающийся 5-11 класса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами / демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований / активный, обладающий творческими умениями

Наставляемый: Обучающиеся начальных классов, принимающих участие в программе «Орлята России» (далее - классы-команды).

Вариант программы наставничества «ученик-ученик»:

Взаимодействие «старшеклассник-наставник “Орлят России”» - обучающиеся начальной школы	проведение с обучающимися начальной школы «коллективных творческих дел»
--	---

Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик» Реализация модели наставничества в вариации «старшеклассник-наставник “Орлят России”» - обучающиеся начальной школы» осуществляется через внеурочную деятельность в соответствии с расписанием треков программы «Орлята России».

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование наставников на сайте https://orlyatarussia.ru/ в соответствии с правилами регистрации, указанными в утвержденном Положении о программе развития социальной активности учащихся начальных классов «Орлята России»
Обучение наставников	на сайте «Орлята России»: прохождение вводного дистанционного курса
Закрепление наставников за классами-командами	наставники и их количество на класс-команду определяется куратором самостоятельно, но не

	превышает 4 человек
Реализация треков «Орлят России»	оказание помощи учителям начальных классов в подготовке мероприятий в рамках треков (наставники выступают в ролях ведущих, членов жюри, организаторов конкурсов, помогают в оформлении афиш, приглашений, костюмов и других атрибутов); участие в классных часах (по согласованию с учителем начальных классов наставники приходят к орлятам на классные часы, участвуют в проведении «Разговоров о важном», предлагая новые темы для обсуждения); проведение двигательных активностей на переменах (зарядки, танцевальные пятиминутки, флэш-мобы, подвижные игры, настольные игры); оказание помощи педагогу в съёмках, подготовке видеороликов, написании постов о жизни орлят
Рефлексия реализации наставничества	анализ выполнения треков, беседа с наставниками

4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества предназначен для систематического анализа и оценки степени достижения поставленных целей и задач, выявления положительных эффектов и проблемных зон, коррекции курса действий и выработки рекомендаций по улучшению программы.

Цели мониторинга:

- оценка соответствия фактических результатов запланированным показателям;
- выявление слабых мест и трудностей, возникающих в ходе реализации программы;
- сбор предложений и мнений участников программы для её дальнейшего совершенствования;
- формирование базы данных о результатах и эффектах реализации программы для последующего обобщения и распространения положительного опыта.

Объекты мониторинга:

- деятельность наставников и наставляемых;
- условия и инфраструктура поддержки наставнической деятельности;
- динамика изменений в профессиональных компетенциях, уровне подготовки и развитии педагогов;
- степень удовлетворенности участников программой и достигнутые результаты.

Методы сбора информации:

- анкетирование участников программы (начало и завершение периода наставничества, промежуточные результаты);
- собеседование с наставниками и наставляемыми / наставниками и классами командами и их классными руководителями;
- наблюдение за деятельностью наставнических пар (танDEMов) / за реализацией мероприятий в рамках треков «Орлята России»;
- анализ отчетов и документации, фиксирующей этапы реализации программы.

Показатели оценки эффективности:

- количество заявлений на включение в Программу наставничества;
- уровень во влечённости и заинтересованности наставников и наставляемых (анкеты, собеседование).
- качество передачи знаний и навыков (анкеты, самооценка подопечных).
- рост показателей продуктивности наставляемых педагогов после завершения программы;
- наличие призеров среди наставляемых - участников конкурсного движения;
- удовлетворенность работой;
- качественные и количественные показатели проведенных мероприятий треков в рамках проекта «Орлята России»

Периодичность проведения мониторинга: Для модели «учитель-учитель» Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 декабря (промежуточный) и 30 мая (итоговый)).

В рамках мониторинга оцениваются:

- сохранность количества сформированных наставнических пар (танDEMов);
- качество и количество проведенных запланированных мероприятий в рамках планов / индивидуальных маршрутов развития наставляемых (анкетирование, собеседование с наставническими парами);
- удовлетворенность наставнических пар (танDEMов) совместной работой (анкетирование проводится при итоговом мониторинге). В конце учебного года организуется Круглый стол для подведения итогов реализации Программы наставничества. Наблюдение за деятельностью наставнических пар (танDEMов) проводится в течение всей реализации Программы наставничества. Для модели «ученик-ученик» Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 декабря (промежуточный) и 30 мая (итоговый)).

В рамках мониторинга оцениваются:

- количество обучающихся-старшекласников, вовлеченных в Программу наставничества;
- качественные и количественные показатели проведенных мероприятий треков в рамках проекта «Орлята России»;
- удовлетворенность наставников, классных руководителей начальных классов (анкетирование проводится при итоговом мониторинге).

Наблюдение за реализацией мероприятий в рамках треков «Орлята России» проводится в течение всей реализации Программы наставничества.

4.2. Мониторинг позволит своевременно выявлять проблемы и оперативно реагировать на возникающие трудности, повышая таким образом общую эффективность Программы наставничества.

**Приложение 1 к Программе наставничества на 2025-2026 учебный год
«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Школе
на 2025-2026 учебный год»**

Этап	Содержание под этапов	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 2025	директор, администрация
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества Школы о Целевой модели наставничества;	- Проведение Педагогического совета, содержащего в повестке обсуждение реализацию Программы наставничества в 2025-2026 учебном году; - Актуализация раздела «Наставничество» на сайте Школы	август 2025 сентябрь 2026	директор, администрация

	поиск потенциальных наставников			
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе	- Корректировка локальных актов, регламентирующих организацию реализацию целевой модели наставничества в Школе (Программа наставничества на 2025-2026 учебный год); - Издание приказа «О реализации Программы наставничества в 2025-2026 учебном году» - Назначение кураторов Программы наставничества (формы наставничества «учитель-учитель», «ученик-ученик»).	август 2025 сентябрь 2026	заместитель директора по УВР
Формирование (актуализация) базы наставляемых / наставников	Сбор данных о наставляемых	- Анкетирование педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор заявлений на участие в Программе наставничества. - Анализ данных; - Актуализация базы данных наставников /наставляемых из числа педагогов; - Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	сентябрь 2025, далее – по мере необходимости	Кураторы
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	Модель «учитель-учитель» - Оценка выявленных наставников по заданным параметрам; - Собеседования с наставниками; - Приказ о назначении наставников; - Проведение анкетирования на предмет выявления профессиональных дефицитов учителей; - Консультирование наставников по осуществлению наставнической деятельности; -Анализ анкет и формирование пар. Модель «ученик-ученик» - Собеседования с наставниками; - Организация обучения наставников на сайте «Орлята России»		Кураторы
Формирование пар наставник-наставляемый		Модель «учитель-учитель» - Организационная встреча с наставниками и наставляемыми; - Закрепление пар приказом директора Школы. - Составление планов работы / маршрутов индивидуального развития наставляемых. Модель «ученик-ученик»	сентябрь 2025, далее – по мере необходимости	Кураторы

		-Определение наставников и их количества на классы-команды		
Организация работы пар	Закрепление продуктивных отношений в пара	Модель «учитель-учитель» - 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. Модель «ученик-ученик» - Регулярный контроль, консультация и помощь в подготовке и реализации мероприятий в рамках треков «Орлята России»	октябрь 2025 – май 2026	Кураторы
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары и Программы наставничества в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	-Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в ней; - Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников; - Оформление итогов совместной работы в рамках Программы наставничества в презентацию; - Корректировка долгосрочной базы наставников	май 2026	Кураторы, администрация Школы, классные руководители

Приложение 2 к Программе наставничества на 2025-2026 учебный год

Примерная форма базы наставников (обучающихся)

№ п/п	ФИ ученика наставника	Класс	Достижения	Ученические компетенции
1				
2				

Примерная форма базы наставляемых (педагогов)

№	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный
---	--------------	---------	-----------	-------------	-----------------

п/п					запрос
1					
2					
...					

Примерная форма базы наставников (педагогов)

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Педагогические Компетенции
1					
2					
...					