

Принят  
Педагогическим советом  
МБОУ «Лицей № 13»  
Протокол № 1 от 29.08.2025

Утверждаю  
Директор МБОУ «Лицей № 13»  
Изабелла Крикоровна Агопова  
Приказ от 29.08.2025 № 343



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Директор Агопова Изабелла Крикоровна

Подписано: 29.08.2025г.

Квалифицированная подпись:

00AF3C675BD255072DEACFB02E9A700339

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

Ростов-на-Дону

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Ростова-на-Дону Лицей № 13 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 муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Ростова-на-Дону Лицей № 13 (далее – Лицей) характеризуется следующими успехами и проблемами:

**Успехи:**

***Кадровые:***

- укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование;
- наличие в Лицее 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 ИТ-инфраструктура (WiFi-локальная сеть, Интернет);

***Управленческие:***

- активная позиция управлеченческой 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 Лицея:**

- 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 потенциала 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 Лицее 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»;
- Национальный проект «Молодежь и дети» (утвержден утвержден Указом Президента РФ от 7 мая 2024 года №309);
- 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»;

- 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 МР-42/02 «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»);
    - Устав МБОУ «Лицей № 13»;
- Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 13» на 2024-2029 годы «Лицей – территория интеллектуального развития» (утверждена приказом № 588 от 28.11.2024).
  - 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;

– повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;

– увеличение доли обучающихся-старшеклассников, вовлеченных в общественное (волонтерское) движение и общественно-значимые проекты;

– измеримое улучшение показателей Лицея в образовательной сфере;

– улучшение психологического климата в Лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## 2. Организация деятельности Лицея 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 Лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Лицее.

#### 2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в Лицее; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для	– протокол заседания Педагогического совета Лицея; – анализ наличной ситуации в Лицее (справка об обеспеченности кадрами реализации НОО, ООО, СОО; сведения о персональном составе педагогических работников) – «Дорожная карта» – реализации

	поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). – приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. – пакет установочных документов
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов Лицея, которые можно решить с помощью наставничества; 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	– база наставляемых педагогов; – карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри Лицея 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 tandemов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате; 2. Фиксация сложившихся tandemов / групп в специальной базе куратора.	– заявления педагогов-наставников и наставляемых на включение в Программу наставничества; – сформированные педагогические tandemы / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы; – приказ о закреплении tandemов

		/ 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 tandemе / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом tandemе / группе включает: – рабочую встречу, – встречу-планирование, комплект 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 tandemа / группы; 2. Оповещение участников tandemа об окончании наставничества; 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Лицей; 4. Популяризация эффективных практик	– круглый стол «Успешные практики наставничества»; – база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Лицей.

### **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 Лицей:

- информирование педагогического коллектива о программе наставничества;
- актуализация специального подраздела «Наставничество на сайте Лицей»;

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

3.3. Исходя из образовательных потребностей Лицей определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» 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 Лицея, 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 Лицее;
- ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

*Ожидаемые результаты:*

- создание комфортной профессиональной среды внутри Лицея, 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 Лицея;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Лицея, 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»:*

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 перерывы 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 наставничества	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:*

- помочь 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 Лицее, 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 Осуществление регистрации наставников на сайте <a href="https://orlyatarussia.ru/">https://orlyatarussia.ru/</a> 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 (тандемов) / 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 вовлечённости 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 (тандемов);
- качество и количество проведенных запланированных мероприятий в рамках планов / индивидуальных маршрутов развития наставляемых (анкетирование, собеседование с наставническими парами);
- удовлетворенность наставнических пар (тандемов) 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 (тандемов) 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-старшеклассников, 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.

**Дорожная карта (план мероприятий)  
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников  
в МБОУ «Лицей № 13» на 2025-2026 учебный год**

<b>№</b>	<b>Наименование этапа</b>	<b>Содержание деятельности и план мероприятий</b>	<b>Планируемые сроки реализации</b>
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – Приказ «Об организации наставничества в МБОУ «Лицей № 13» в 2025-2026 учебном году»; – подготовка персонализированных программ наставничества.	на начало учебного года
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.  2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	сентябрь-ноябрь 2025
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.  2) Формирование банка данных наставников, – обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	ноябрь-декабрь 2025
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих наставничества педагога/группы педагогов.  2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.	в течение учебного года
5	Организация и осуществление работы	1) Формирование наставнических пар/групп.  2) Разработка персонализированных программ наставничества	в течение учебного года

	наставнических пар/групп	для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	
6	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	май-июнь 2026
7	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте Лицея и социальных сетях	в течение учебного года

Приложение 2 к Программе наставничества  
на 2025-2026 учебный год

**Примерная форма базы наставников (обучающихся)**

№ п/п	ФИ учащегося наставника	Класс	Достижения	Ученические компетенции
1.				
2.				
...				

**Примерная форма базы наставляемых (педагогов)**

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный запрос
1.					
2.					
...					

**Примерная форма базы наставников (педагогов)**

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