

**План мероприятий (дорожная карта)  
реализации Целевой модели наставничества  
в МБОУ «СОШ № 3 с. Бердыкель» имени Якубова Шамсудина Шамхановича**

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

Основные задачи:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
  - организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования), «Учитель будущего»;
  - внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов «учитель - учитель, ученик — ученик, учитель-ученик»;
  - разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
  - продвижение идей наставничества в информационном поле региона;
  - реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
  - сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в МБОУ «СОШ № 3 с. Бердыкель» имени Якубова Шамсудина Шамхановича;
  - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности
- Список используемых сокращений: ОО — образовательная организация. ЦМН — целевая модель наставничества.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя в организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ:
  - статей,
  - исследований, методических практик молодого специалиста.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для продолжения реализации программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 года «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». 2. Обновление нормативной базы документов по формированию наставничества	Август - сентябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по УВР
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №3 с. Бердыкель»	Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации системы наставничества в МБОУ «СОШ №3 с. Бердыкель»	Август - сентябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по МР

		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ Наставничества с учетом направления региональной инновационной площадки «Разработка моделей интеграции в образовательный процесс методологии формирования функциональной грамотности обучающихся».</p>	Август - сентябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по УВР
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	<p>1. Проведение совещания с педагогическим коллективом</p> <p>2. Проведение родительских собраний.</p> <p>3. Проведение совещания актива школы</p> <p>4. Информирование на сайте школы.</p>	Сентябрь – октябрь 2025 года	Администрация, классные руководители, советник по воспитанию и связям с общественными организациями
2	Формирование базы наставляемых и наставников	Сбор данных о наставляемых и наставниках	<p>1. Формирование пакета документов для реализации программы наставничества (анкетирование, согласия)</p> <p>2 Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа РИКУ.</p> <p>3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</p>	Октябрь-ноябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по УВР

			4. Формирование базы данных наставников из числа педагогов и наставляемых из числа педагогов Формирование базы данных наставников из числа обучающихся и наставляемых из числа обучающихся		
3	Обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.	Сентябрь - октябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по УВР
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения, определить формат встреч при реализации дорожной карты и программы наставничества	Октябрь - ноябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по УВР
4	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы	Октябрь-ноябрь 2025 года	Куратор, заместитель директора по УВР
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 2 Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск		Куратор, заместитель директора по УВР

			наставника.		
5	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	В течение всего периода	Куратор, заместитель директора по УВР
6	Завершение наставничества	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. 2. Форматы анкет обратной связи для промежуточного подведения итогов	В течение всего периода	Куратор, заместитель директора по УВР
		Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Май 2026 года	Куратор, заместитель директора по УВР
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников,	Май 2026 года	Куратор, заместитель директора по УВР

			информации на сайте школы Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года".		
--	--	--	---	--	--