


ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
п. г. т. Смышляевка
Протокол № 1
от «29» августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
п. г. т. Смышляевка
№ 122-СОД от 29.08.2025г.

Бурцева И.В.

Бурцева Ирина
Владимировна

Подписан: Бурцева Ирина Владимировна
DN: C=RU, O="ГБОУ СОШ №1 ""ОЦ""
п.г.т. Смышляевка", CN=Бурцева Ирина
Владимировна, E=school1kp@mail.ru
Основание: мною рассмотрен этот
документ
Местоположение: 00f529edac2d821778
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Программа внедрения многофункциональной модели наставничества

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 1
«Образовательный центр» п. г. т. Смышляевка
муниципального района Волжский Самарской области
структурного подразделения «Детский сад «Самоцветы»

п. г. т. Смышляевка, 2025г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Положением о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области (Распоряжение министерства образования и науки Самарской области №54-р от 18.01.2021)
- устава ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» пгт Смышляевка.

Целью внедрения 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 педагогических работников(далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» п.г.т. Смышляевка СП «Детский сад «Самоцветы»

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Ожидаемые результаты внедрения наставничества

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные;

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Ответственный за внедрение программ	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</p> <p>Разработка целевой модели наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</p> <p>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</p>	май – август
Куратор Программы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p>	В течение всего периода
Наставник	<p>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>Реализация формы наставничества «педагог-педагог».</p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p>	В течение всего периода
Наставляемые	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>	В течение всего периода

Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского сада в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Формирование базы наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников,

Этапы	Мероприятия	Результат
		наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» пгт Смышляевка СП «Детский сад «Самоцветы»

Программа предусматривает форму наставничества: **«Педагог-педагог»**.

5.1. Форма наставничества «Педагог-педагог»

Цель: *разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.*

Задачи:

- 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.*
- 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательного процесса.*
- 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.*
- 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.*
- 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.*

Ожидаемый результат:

- 1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь детского сада.*
- 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.*
- 3. Улучшение психологического климата в детском саду.*
- 4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.*

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе детского сада.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог».

Наставник	Наставляемый
<i>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</i>	<i>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией воспитательного процесса, с взаимодействием с другими педагогами, родителями</i>
<i>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества</i>	<i>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</i>
<i>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</i>	<i>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</i>

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог».

Форма взаимодействия	Цель
<i>«Опытный педагог – молодой специалист»</i>	<i>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы</i>
<i>«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</i>	<i>Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив</i>
<i>«Педагог-новатор – консервативный педагог»</i>	<i>Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями</i>

Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог».

Этапы реализации	Мероприятия
<i>Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»</i>	<i>Педагогический совет</i>
<i>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</i>	<i>Анкетирование Использование базы наставников</i>
<i>Обучение наставников</i>	<i>Обучающий семинар</i>
<i>Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i>	<i>Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых</i>
<i>Формирование пар, групп</i>	<i>Методический совет</i>
<i>Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация</i>	<i>Тестирование Проведение мастер-классов, открытых занятий</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>	<i>Анализ эффективности реализации Программы</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</i>	<i>Поощрение на педагогическом совете или методическом совете</i>

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

ЭТАП 1

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

ЭТАП 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

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. Соответственно

все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества. По результатам мониторинга можно:

- 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;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в детском саду.

6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- *поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;*
- *создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.*

Мероприятия по популяризации роли наставника:

1. *Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне детского сада.*
2. *Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.*
3. *Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».*
4. *Создание на сайте детского сада методической копилки с программами и кейс-отзыв наставничества.*
5. *Награждение грамотами детского сада «Лучший наставник».*

Дорожная карта по реализации многофункциональной модели наставничества в СП «Детский сад «Самоцветы»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомление с Положением о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области (Распоряжение министерства образования и науки Самарской области №54-р от 18.01.2021) 2. Изучение материалов вебинаров. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. 	Сентябрь 2025г.	Куратор Целевой модели наставничества.
		Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества 2. Разработка и утверждение Положения о наставничества 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества 5. Издание приказа о назначении куратора 	Сентябрь 2025г.	Руководитель СП «Детский сад «Самоцветы»
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей детского сада.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Август 2025г.	Куратор Целевой модели наставничества.
			Разработка программы внедрения многофункциональной модели наставничества «Педагог-педагог».	Сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
2.	Формирование базы	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе	Сентябрь-октябрь	Куратор Целевой модели

	наставляемых		наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	2025г.	наставничества.
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	Сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
			2. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
5.	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. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Сентябрь 2025 г.	Куратор Целевой модели наставничества.
		Закрепление	1. Издание приказа «Об утверждении	Сентябрь	Руководитель СП

		наставнических пар / групп	наставнических пар/групп».	2025 г.	«Детский сад «Самоцветы»
			1. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь 2025 г.	наставники
			2. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь 2025 г.	педагог - психолог
6.	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.	2025 - 2026 уч/год .	наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Январь 2026г.	Куратор Целевой модели наставничества.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех	Август 2026г.	Куратор Целевой модели наставничества.

			участников.		
		Мотивация и поощрения наставников.	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Проведение итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества.	Август 2026г.	Руководитель СП «Детский сад «Самоцветы»
			4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте детского сада. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ".	Август 2026г.	Куратор Целевой модели наставничества.