



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО «Свежий ветер»
С.В. Мурышова
05.09.2025 г.

Программа Целевой модели наставничества МБОУ ДО «Свежий ветер»

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Обучающийся-обучающийся	Успеваемость на 100%	Обучающиеся 4-18 лет	Достижение лучших образовательных результатов обучающихся	<ol style="list-style-type: none">1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам.3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Обучающийся, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечены в активную деятельность.	Обучающиеся 7-11 лет	Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием	<ol style="list-style-type: none">1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами,	Пассивный обучающийся, социально или ценностно – дезориентированный, не

			коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	<ol style="list-style-type: none"> 1. помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) <p>Вовлечение в мероприятия учрежденческого сообщества.</p>	нетривиальностью мышления. Лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО. Член РДШ. Волонтеры. И т.д.	принимающим участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.
	Обучающийся в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в ОО обучающиеся.	Включение обучающегося в систему взаимоотношений коллектива ОО и группы. Психологическая поддержка для адаптации в новом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с традициями, особенностями ОО и группы. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем. 	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.	Обучающийся, обладающий лидерскими качествами или обучающийся, пассивный, отстраненный от коллектива.

	Антибуллин	Обучающиеся 7- 18 лет.	коллективе. Профилактика всех форм насилия над обучающимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение обучающихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный обучающийся, отстраненный от коллектива. Новый обучающийся в группе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Педагог-педагог	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Педагог-обучающийся	Будущий выпускник	Учащиеся 16-18 лет	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе.	<p>1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.</p> <p>2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.</p> <p>3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО, формирование устойчивого сообщества обучающихся.</p>	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни ОО, отстраненный от коллектива, не имеющий активной

						гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	--	--	--	--	---

Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБОУ ДО «Свежий ветер» на 2025 - 2026 учебный год.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<p>1. Изучение Распоряжения министерства образования 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».</p> <p>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>	апрель-август	Мурышова С.В., директор

	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Свежий ветер».	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Свежий ветер». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ ДО «Свежий ветер». 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Свежий ветер». 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в в МБОУ ДО «Свежий ветер». 5. Издание приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ ДО «Свежий ветер». 	апрель-август	Мурышова С.В., директор
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОО. 	апрель-август	зам. директора по УВР Лахник Е.А., методист Стегалина Л.А. методист Жигалко Г.Р.
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 	август	Мурышова С.В., директор
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Сформировать банк программ по трем формам наставничества «Обучающийся - обучающийся», «Педагог - педагог», «Педагог - обучающийся». 	август-сентябрь	кураторы Целевой модели наставничества.
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Информирование через страницу наставничества на сайте учреждения. 4. Информирование внешней среды. 	август – сентябрь	Мурышова С.В., директор зам. директора по УВР Лахник Е.А., методист Стегалина Л.А. методист

					Жигалко Г.Р.
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: педагоги, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 	август - сентябрь	кураторы Целевой модели наставничества.
		Формирование базы наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 	август – сентябрь	кураторы Целевой модели наставничества.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 	август – сентябрь	кураторы Целевой модели наставничества.
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 	август	Мурышова С.В., директор
		Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 	август – сентябрь	кураторы Целевой модели наставничества.
4.	Отбор и	Выявление наставников,	1. Провести анализ базы наставников и выбрать	август	кураторы Целевой

	обучение наставников	входящих в базу потенциальных наставников.	подходящих для конкретной программы.		модели наставничества.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	август	кураторы Целевой модели наставничества.
			2. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	август – сентябрь	кураторы 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	кураторы Целевой модели наставничества.
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	август	Мурышова С.В., директор
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	сентябрь	наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	2025-2026 учебный год	кураторы Целевой модели наставничества.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /	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	2025-2026 учебный год	наставники

	групп		<p>процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	январь 2026	кураторы Целевой модели наставничества.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	январь 2026	кураторы Целевой модели наставничества.
		Мотивация и поощрения наставников.	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>	январь 2026	Мурышова С.В., директор
			<p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте учреждения.</p> <p>5. Проведение мастер-классов по профессиональному мастерству "Наставник года", "Лучшая пара".</p>	январь 2026	кураторы Целевой модели наставничества.