

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №4
ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА**

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО СШ №4
Приказ №__ от 02.03.2026 г.
_____ В.М.Орловский

Принято
Педагогическим советом
МБУ ДО СШ №4
Протокол №1 от 27.02.2026 г.

**Дорожная карта и программа
внедрения целевой модели наставничества**

**г. Новошахтинск
2026 г.**

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии с пособием «Методология (целевая модель) 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», рекомендованным Министерством просвещения Российской Федерации, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.

Задачи:

- Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Целевая модель наставничества ориентирована на:

- обучающегося**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливого обучающегося**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**, которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- педагога - молодого специалиста**, адаптирующегося в новом коллективе;
- педагога с большим стажем**, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

Сроки реализации: 2026-2030 гг.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

Мероприятия по внедрению системы наставничества	Сроки	Ответственные
Принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации	сентябрь-октябрь 2026	заместитель директора по УВР
Приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации	сентябрь-октябрь 2026	заместитель директора по УВР
Заседания Педагогического совета организации. Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества	сентябрь 2026	заместитель директора по УВР
Формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества	сентябрь-октябрь 2026	заместитель директора по УВР
Разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом	сентябрь-октябрь 2026	заместитель директора по УВР
Информирование родительской общественности о планируемой реализации программы наставничества	сентябрь-октябрь 2026	заместитель директора по УВР, тренеры-преподаватели
Информирование обучающихся о реализуемой программе наставничества	октябрь 2026	тренеры-преподаватели
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.	ноябрь-декабрь 2026	заместитель директора по УВР, тренеры-преподаватели
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся /педагоги). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	январь-февраль 2027	заместитель директора по УВР, тренеры-преподаватели
Анализ полученных запросов от наставляемых (с 14 лет) и родителей (законных представителей обучающихся до 14 лет). Формирование базы.	март 2027	заместитель директора по УВР, тренеры-преподаватели
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	ноябрь-декабрь 2026	заместитель директора по УВР
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	март 2027	заместитель директора по УВР
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	март 2027	заместитель директора по УВР
Разработка мониторинга влияния программ на всех участников программы	март-апрель 2027	заместитель директора по УВР
Подбор КПК и материалов для проведение обучения наставников. Обучение наставников	март-апрель 2027	заместитель директора по УВР
Встречи наставников и наставляемых. Определение предпочтений наставника/наставляемого. Определение пар/групп наставников и наставляемых .	март-апрель 2027	заместитель директора по УВР
Организационные, встречи наставников и наставляемых. Планирование рабочего процесса и его реализация в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	с января 2027 по декабрь 2030	заместитель директора по УВР

Проведение мониторинга качества реализации и эффективности Программы наставничества	2030	заместитель директора по УВР
Публикация данных об итогах реализации программы наставничества на сайте ОО	2030	заместитель директора по УВР

**Программа
внедрения системы наставничества**

№ п/п (по этапам наставничества)	Наименование и длительность этапа	Сроки	Мероприятия	Документы для этапа	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.					
1	В течение первого месяца	сентябрь 2026-март 2027	<input type="checkbox"/> Информирование о подготовке программы, сбор предварительных запросов; <input type="checkbox"/> определение заинтересованных в наставничестве аудиторий внутри и во вне ОО; <input type="checkbox"/> определение цели, задач, формы наставничества, ожидаемых результатов; <input type="checkbox"/> обеспечение нормативно-правовых условий реализации ЦМН; <input type="checkbox"/> создание организационных условий для реализации программы наставничества; <input type="checkbox"/> определение сроков, показателей, способов анализа потребности в обучении и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора; <input type="checkbox"/> разработка модели сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности	<input type="checkbox"/> Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО; <input type="checkbox"/> Положение о наставничестве в ОО (срок действия - до 2030г.); <input type="checkbox"/> Программа наставничества в ОО (длительность наставнической программы – 4 года); <input type="checkbox"/> Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы; <input type="checkbox"/> Партнерские соглашения	заместитель директора по УВР
2. Формирование базы наставляемых					
2	В течение первого месяца	Январь-февраль 2027	<input type="checkbox"/> Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; <input type="checkbox"/> организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам, в том числе - сбор запросов	<input type="checkbox"/> Перечень лиц, желающих иметь наставников; <input type="checkbox"/> Анкеты для анализа потребности в развитии у наставляемых; <input type="checkbox"/> Согласие родителей (законных	заместитель директора по УВР

			<p>наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> проведение уточняющего АПО наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдение и др. для анализа потребностей в развитии наставляемых); <input type="checkbox"/> Использование различных форматов для популяризации программы 	<p>представителей) на АПО и др. процедуры, если наставляемые несовершеннолетние;</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Отчет по результатам АПО наставляемых 	
3. Формирование базы наставников					
3	В течение первого месяца	апрель 2027	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействия с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); <input type="checkbox"/> Формирование базы наставников (по признакам классификации) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Формат портфолио наставника; Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; <input type="checkbox"/> Письма-обращения к работодателям; <input type="checkbox"/> Справки об отсутствии судимости, медицинские справки для партнеров 	заместитель директора по УВР
4. Отбор/выдвижение и обучение наставников					
4	В течение первого-второго месяца	Апрель-май 2027	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Проведение отбора/выдвижения наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждении реестра наставников; <input type="checkbox"/> Подготовка метод. материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); <input type="checkbox"/> Проведение АПО наставников; <input type="checkbox"/> Разработка программы обучения наставников; Определение ресурсов для организации обучения (через соцпартнеров, гранты, конкурсы, учредителей) <input type="checkbox"/> Организация «Школы наставников» и проведение обучения 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Приказ об утверждении реестра наставников и направление его в Управление образования МО; Анкеты для анализа потребности в развитии наставников; <input type="checkbox"/> Отчет по итогам АПО наставников; Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников; <input type="checkbox"/> Памятки для наставников. 	заместитель директора по УВР
5. Формирование наставнических пар/групп					
5	В теч. месяца после издания приказа о внедрении ЦМН в ОО	май 2027	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с исп. различных форматов: квест, соревнование и пр.); <input type="checkbox"/> Организация пробной рабочей встречи и встречи-планирования наставников и 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации-работодателе); <input type="checkbox"/> Планы индивидуального развития наставляемых (в 	заместитель директора по УВР

			наставляемых, выбор форматов взаимодействия для каждой пары /группы; <input type="checkbox"/> Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару/группу, продолжение поиска наставника	т.ч.– индивидуальные траектории обучения); <input type="checkbox"/> Памятки для наставляемых.	
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп					
6	В теч. года после этапа 5 (до заверш. отчетного периода)	2026-2030	<input type="checkbox"/> Проведение обучающих, экспертно-консультационных и иных мероприятий наставников; <input type="checkbox"/> Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых; <input type="checkbox"/> Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	<input type="checkbox"/> Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	заместитель директора по УВР
7. Завершение наставничества					
7	В конце отчетного периода	2030	<input type="checkbox"/> Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование, рефлексия); <input type="checkbox"/> Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы; <input type="checkbox"/> Организация итоговой встречи наставников и наставляемых (н-р, проектное превью) для обсуждения результатов мониторинга эффективности; <input type="checkbox"/> Организация и проведение итогового мероприятия для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; <input type="checkbox"/> Формирование базы успешных практик (кейсов); <input type="checkbox"/> Формирование долгосрочной базы наставников, в т.ч. - из успешно завершивших программу наставляемых; <input type="checkbox"/> Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	<input type="checkbox"/> Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества; <input type="checkbox"/> Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора); <input type="checkbox"/> Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; <input type="checkbox"/> Благодарственные письма партнерам	заместитель директора по УВР