Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр внешкольной работы с детьми, молодёжью и взрослыми
Центрального района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
Протокол от 31 августа 2026 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА
Директор _____В.А. Педан

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1F10DBD81BC0309468CFDFE4209BD66C
Владелец: Педан Владимир Анатольевич
Действителен: с 31.08.2026 до 24.11.2027

ПРОГРАММА
«НАСТАВНИЧЕСТВО»

ГБУ ДО ЦВР Центрального района СПб

Разработчики программы:
методист Н. В. Завадская,
методист Т.В. Ефимова

2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ
   1.1. Пояснительная записка.
   1.2. Актуальность, цель и задачи Программы.
   1.3. Принципы и подходы в организации Программы.
   1.4. Планируемые результаты освоения Программы.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ
   2.1. Формы работы по реализации Программы.
   2.2. Описание участников Программы.
   2.3. Направления процесса реализации Программы.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ
   3.1. Методическое обеспечение программы.
   3.2. План реализации Программы.
   3.3. Мониторинг эффективности реализации Программы.

4. ПРИЛОЖЕНИЯ
   4.1. Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы.
   4.2. Дорожная карта внедрения программы.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Реализация программы осуществляется на основании правовой базы:

• Федеральный Закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

• Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

• Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года.

• Распоряжение правительства РФ от 21 мая 2025 года № 1264-р «О Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года»;

• Письмо Министерства Просвещения РФ от 29 сентября 2023 года №АБ-3935/06 «О методических рекомендациях по формированию механизмов обновления, содержания, методов и технологий обучения в системе дополнительного образования»

• Региональные проекты Санкт-Петербурга по реализации Национального проекта «Образование» (утверждены протоколом заседания Проектного комитета по направлению «Образование» в Санкт-Петербурге от 24.05 2019 г. №4).

Срок реализации программы – 2026/2027 учебный год.

1.2. Актуальность, цель и задачи Программы

Актуальность программы «Наставничество» (далее Программа) определена государственной политикой в области модернизации образования и определяет стратегию развития Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы с детьми, молодёжью и взрослыми Центрального района Санкт-Петербурга».

Анализ деятельности Учреждения позволяет сделать вывод о возможностях внедрения Программы, так как были выявлены сильные стороны: наличие опыта работы по наставничеству с молодыми и вновь принятыми педагогами; стабильный коллектив педагогических работников; интерес педагогического коллектива к повышению профессиональной квалификации; готовность педагогов, способных транслировать опыт, а также востребованность транслируемого опыта.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым специалистам реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. С опорой на опыт других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

В основу Программы положены идеи, положения и требования, содержащиеся в документах регионального и федерального уровней, определяющих стратегию и тактику развития в области образования, а также положительный опыт деятельности Учреждения по наставничеству (форма педагог-педагог»), которая велась в учреждении с 2013 года.

Исходя из этого сформулирована **цель** Программы: раскрытие потенциала наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Достижению поставленной цели будет способствовать решение следующих основных **задач**:

1. Знакомство с нормативно-правовыми, теоретическими и методическими основами наставничества.

2. Помощь в адаптации и профессиональном становлении молодых специалистов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.

3. Мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

4. Содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых начинающих педагогов.

5. Формирование открытого и эффективного сообщества учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1.3. Принципы и подходы в организации Программы

Программа основана на следующих принципах:

• *оптимистическая гипотеза* - вера в педагога, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам»;

• *«не навреди»* - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риск нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

• *коммуникативность* - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами сопровождения для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи;

• *объективность подхода* - выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности, индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции.

1.4. Планируемые результаты освоения Программы

К числу планируемых результатов освоения программы отнесены **знания**:

- нормативно-правовой базы наставничества;
- теоретических и методических основ наставнической деятельности;
- технологий сопровождения в дополнительном образовании, педагогического сопровождения и педагогической поддержки наставляемых;
- методов профилактики и преодоления конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия субъектов образовательного процесса;

умения:

- устанавливать позитивные личные отношения в наставнических парах;
- применять методы педагогической диагностики для выявления индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем наставляемых;
- осуществлять педагогическую поддержку наставляемых в проявлении ими образовательных потребностей, интересов.

Для более детальной оценки эффективности наставнической деятельности можно определить конкретные планируемые результаты:

1. Позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе;

2. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства.

Для наставников:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Для наставляемых:

- успешная адаптация;
- рост числа педагогических сотрудников, закрепившихся в профессии.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах и через работу по обучению наставников. Организация работы в каждой наставнической паре предполагает решение индивидуальных конкретных задач.

2.1. Формы работы по реализации Программы

В 2026/2027 учебном году в учреждении применяется форма наставничества: «педагог-педагог» - педагоги одного отдела и одного направления, или разных отделов (например, «опытный специалист – молодой специалист», «методист-педагог»).

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Применяются и эффективно сочетаются теоретические знания и практические умения в индивидуальных и групповых формах работы: беседы, консультации, игры, разбор проблем, совместная деятельность, работа над совместными проектами. Результаты деятельности тщательно анализируются, как наставником, так и наставляемым.

В Учреждении применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества и др. Этот вид обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Традиционная форма наставничества (один на один) – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

2.2. Описание участников Программы

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

• Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с

обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

• Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования.

• Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой, технологи или приобретении новых навыков или находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

• Педагог, принимающий участие в профессиональной конкурсной деятельности, раскрывающий свой потенциал, совершенствующий необходимые навыки и уверенность в своих действиях.

2.3. Направления процесса реализации Программы

Реализация Программы осуществляется по следующим **направлениям**:

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого.

Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции - как теоретических, так и практических.

Помощь в процессе адаптации. Наставник корректирует действия и сопровождает наставляемого педагога. Наставник-практик делится практическим опытом, показывает, как действовать «на месте», и помогает расти в профессиональной сфере быстрее.

Помощь и поддержка педагогов во время участия в конкурсах педагогического мастерства направлены на содействие профессиональному росту, раскрытию творческого потенциала и представлению инновационного опыта педагогического коллектива. Включает знакомство со спецификой конкурса, опытом работы прошлых лет, разработку самопрезентации и других материалов. Организуются обсуждения результатов конкурса, где педагоги делятся впечатлениями и побуждают остальных к участию.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Методическое обеспечение программы:

- нормативные документы;
- научно-методические и методические материалы в соответствии с содержанием программы;
- практические разработки и материалы из опыта работы педагогов дополнительного образования;
- анкеты, исторические справки, видеофрагменты, презентации;
- инструктивные раздаточные материалы для выполнения практических заданий.

3.2. План реализации Программы

Подготовительный этап предусматривает:

- создание рубрики «Наставничество» на официальном сайте Учреждения;
- информирование педколлектива;
- выбор форм наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- выявление проблем педагогов;
- формирование запросов наставляемых;
- разработка Программы «Наставничество»;
- разработка дорожной карты реализации Программы;
- формирование тандемов/групп;
- разработка локальных нормативных документов.

Основной этап предусматривает:

- проведение встречи-планирования;
- первичная диагностика;
- регулярные встречи наставника и наставляемого (в соответствии с планом работы);
- промежуточная диагностика.

Заключительный этап предусматривает:

- проведение итогового мероприятия;
- проведение мониторинга качества реализации Программы и личной удовлетворенности наставников и наставляемых участием в Программе;
- публикация результатов Программы, лучших наставников на сайте Учреждения;
- внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых;
- формирование долгосрочной базы наставников.

3.3. Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы в Учреждении включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементов.

Целью мониторинга является оценка качества реализации Программы и мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Мониторинг Программы проводится в три этапа:

- начальный (изучение и оценка состояния профессиональных потребностей педагогов);
- промежуточный;
- заключительный (по итогам реализации Программы).

Мониторинг наставничества помогает увидеть качество процесса реализации программы наставничества, эффективность и полезность программы, динамику развития наставляемых, удовлетворённость наставника своей деятельностью.

Приложение 1

Анкета для наставляемого педагога
(первичная)

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли в ней?

_____

2. Чем интересно для Вас участие в программе?

_____

3. Оцените Ваши ожидания от эффективности программы по шкале от 1 до 5, поставьте цифру, где 5 обозначает высокие ожидания, 1 – ничего не ждете.

_____

4. Комфортно ли Вам работать в малых группах?

_____

5. Какие мероприятия на начальном первом этапе сотрудничества имели бы для Вас первостепенное значение?

_____

6. Распределите по степени важности аспекты сопровождения в процессе наставничества. Расставьте цифры от 1 до 5, в порядке убывания от самого важного 5, до наименее важного -1.

помощь при вхождении в педагогический коллектив -
помощь при взаимодействии с детским коллектив -
освоение практических навыков работы -
изучение теории, выявление пробелов в знаниях –

7. Насколько Вам важно постоянное присутствие наставника?

_____

8. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?

_____

9. Выберите наиболее предпочтительный для Вас метод в процессе наставничества (подчеркните)

самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым
совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого
личные консультации по мере необходимости
совместный разбор практических заданий в процессе наставничества

10. Что для Вас было полезно сегодня?

_____

Приложение 2

АНКЕТА для педагога-наставника
(первичная)

1. Насколько Вы готовы к наставничеству? Оцените по шкале от 1 до 5, где готов полностью – 5, не готов – 1)

_____

2. Что Вы ожидаете от программы и своей роли в ней?

_____

3. Чем интересно для Вас участие в программе?

_____

4. Оцените Ваши ожидания от эффективности программы по шкале от 1 до 5, поставьте цифру, где 5 — это высокие ожидания, 1 – ничего не ожидаю.

_____

5. Какие мероприятия на начальном первом этапе сотрудничества имели бы для Вас первостепенное значение?

_____

6. Чему Вы при сотрудничестве отдали бы большее предпочтение – теоретическим знаниям или практике?

_____

7. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?

_____

8. Что Вам самим нравится в своей работе?

9. Выберите наиболее предпочтительный для Вас метод в процессе наставничества (подчеркните)

самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым

совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого

личные консультации по мере необходимости

совместный разбор практических заданий в процессе наставничества

10.Что для Вас было полезно сегодня?

_____

Приложение 3

АНКЕТА
для педагога-наставника
(для анализа промежуточных результатов работы)

Уважаемый педагог-наставник! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый педагог?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого педагога?
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого педагога при прохождении наставничества?

□ помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
□ освоение практических навыков работы;
□ изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
□ освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

□ самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
□ в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
□ личные консультации в заранее определенное время;
□ личные консультации по мере возникновения необходимости;
□ поэтапный совместный разбор практических заданий.

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____.

Приложение 4

Анкета
для наставляемого педагога
(для анализа промежуточных результатов работы)

Уважаемый педагог! Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

 каждый день;
 один раз в неделю;
 2–3 раза в месяц;
 вообще не встречались;
другое_____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

 3,5–2,5 часа в неделю;
 2–1,5 часа в неделю;
 полчаса в неделю;
другое_____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

 30–70 процентов;
 60–40 процентов;
 70–30 процентов;
 80–20 процентов;
другое_____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

 да, всегда;
 нет, не всегда;
 нет, никогда;
другое_____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

 да, каждый раз после окончания задания;
 да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 да, раз в месяц;
 нет;
другое_____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? _____

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? _____

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 5

АНКЕТА
для педагога-наставника
(итоговая)

Уважаемый педагог-наставник! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс наставничества. Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько эффективно Вы смогли организовать процесс наставничества?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?
3. Как Вы думаете, с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?
4. Как Вы думаете, с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими знаниями?
5. Каков уровень профессионализма, наставляемого на данный момент?
6. Готов ли наставляемый к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
7. Какой из аспектов адаптации был наиболее важным для наставляемого в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров):

 помощь при вхождении в коллектив
 освоение практических навыков работы
 изучение теории, выявление пробелов в знаниях

8. Какой из используемых Вами методов обучения явился наиболее эффективным в процессе наставничества? (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов):

 самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий наставляемым
 совместное изучение материалов и выполнение заданий наставника и наставляемого
 личные консультации по мере необходимости
 совместный разбор практических заданий в процессе наставничества

9. Насколько была полезна практика наставничества лично для Вас?
10. Каков, по Вашему мнению, уровень удовлетворения от совместной работы?

Приложение 6

АНКЕТА
для наставляемого педагога
(итоговая)

Уважаемый педагог! Данная анкета разработана для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества сотрудников нашего учреждения.

Ответив на предложенные вопросы, оцените, пожалуйста, предполагаемый результат Вашего сотрудничества по шкале от 1 до 5.

1. Насколько Вас устроила периодичность общения с наставником? ____

2. Насколько удовлетворила Вас совместная работа с наставником? ____

3. Насколько полезны были организованные для Вас мероприятия по развитию профессиональных навыков? ____

4. Насколько доступным для Вас был план работы, выстроенный наставником? ____

5. Насколько комфортно для Вас было профессиональное общение с наставником? _____

Приложение 7

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ (МАРШРУТ)
НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Общие сведения
ФИО наставляемого: _____ Должность: _____
Стаж: _____ Творческое объединение_____
Программа _____
ФИО наставника: _____ Должность: _____
Стаж: _____
Форма наставничества (*подчеркнуть*): «опытный – молодому», «целеполагающее (краткосрочное)»
Срок реализации плана: с «___» _____ 202__ г. по «___» _____ 202__ г.
Цель работы: адаптация в коллективе, освоение должностных обязанностей и развитие профессиональных компетенций.

2. Входная диагностика (оценка текущего состояния)
Выявленные сильные стороны наставляемого:
_____
_____
Профессиональные дефициты (что нужно улучшить): _____
_____

3. Основные этапы и содержание работы

№	Направление / Задача	Формы и методы работы (просмотр документации, консультации, практикумы, показ занятия)	Сроки выполнения	Результат	Рекомендации наставника
I этап. Диагностический и адаптационный (1–2 месяц)					
1.1	Знакомство с нормативной базой, локальными актами и должностной инструкцией				
1.2	Оценка стартовых навыков и уточнение плана				
II этап. Основной (практический)					
2.1	Посещение занятий / рабочих				

	процессов у наставника				
2.2	Проведение мероприятий / работ наставляемым под наблюдением наставника				
2.3	Методическая помощь в подготовке материалов / документов				
III этап. Аналитический и итоговый					
3.1	Самоанализ деятельности наставляемым				
3.2	Итоговая встреча и оценка результатов				

4. Итоговое заключение наставника

Уровень освоения плана: (высокий / достаточный / недостаточный)
Комментарий наставника:

_____
_____
_____

Предложения:

_____
_____

Подпись наставника: _____ (_____)

Подпись наставляемого: _____ (_____)

Подпись куратора Программы: _____(_____)

Дата: «___» _____ 202_ г.

Приложение 8

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Программы «Наставничество»
в 2026/2027 учебном году

Мероприятия	Содержание	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап			
1. Подготовка нормативной базы и утверждение Программы «Наставничество» на 2026/2027 уч.год	1. Разработка, рассмотрение на педагогическом совете и утверждение Программы «Наставничество», локальной документации по реализации Программы на 2026/2027 учебный год.	Август	Заведующий методическим отделом, методисты
2. Информирование педагогического коллектива о внедрении Программы	1. Выступление на Педагогическом совете. 2. Размещение актуальной информации на сайте Учреждения.	Сентябрь	Заведующий методическим отделом, куратор программы
3. Поиск потенциальных наставников и наставляемых	1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов, анкетирование, беседа, наблюдение. 2. Проведение беседы среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе «Наставничество».		
4. Формирование базы наставников, наставляемых	1. Информирование наставников и наставляемых о реализации Программы. 2. Формирование базы данных наставников. 3. Формирование базы данных наставляемых.	Октябрь	Куратор программы
Основной этап			
1. Формирование тандемов	1. Подготовка приказа о назначении куратора и наставников. 2. Подготовка методических материалов для наставников.	Октябрь	Заведующий методическим отделом, куратор
2. Организация работы тандемов, закрепление продуктивных отношений в тандеме	1. Круглый стол по теме «Наставничество как фактор формирования карьерной траектории начинающего специалиста». Разработка индивидуального маршрута (плана работы) наставника и наставляемого. 2. Деловая игра для наставников «Мне б в наставники пойти» в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым. Первичная диагностика участников Программы. 3. Консультация для наставляемых «Совершенствование грамотной речи педагога на работе и в повседневной жизни». 4. Круглый стол для педагогов «Креативность — как один из компонентов профессиональной компетентности	Ноябрь Декабрь Январь	Куратор Куратор Куратор Куратор

	современного педагога». Промежуточное анкетирование участников Программы. 5. Посещение занятий у молодых педагогов. 6. Практикум для молодых педагогов по изготовлению «Карты профессионального успеха».	Январь-февраль Март	Куратор Наставники Куратор
Заключительный этап			
Подведение итогов работы каждого тандема и программы в целом	1. Итоговый круглый стол «Лучшие практики наставничества» с целью пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 2. Мониторинг качества реализации Программы и личной удовлетворенности участием в Программе. 3. Публикация результатов Программы, на сайте Учреждения. 4. Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 5. Формирование долгосрочной базы наставников.	Апрель Апрель - май	Куратор Куратор