

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НЕЧАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»



УТВЕРЖДАЮ

ДИРЕКТОР

МКОУ «НЕЧАЕВСКАЯ СОШ №1»

Магомедов Н Ю

09 2025

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МКОУ «НЕЧАЕВСКАЯ СОШ №1»

на 2025/2026 учебный год

с. НЕЧАЕВКА

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа наставничества МКОУ «Нечаевская СОШ №1» на 2025/2026 учебный год (далее — Программа) определяет цель, задачи, содержание, механизмы реализации, формы, модели, ожидаемые результаты и систему мониторинга наставнической деятельности в образовательной организации.

1.2. Программа разработана в целях создания целостной системы наставничества педагогических работников и обучающихся, направленной на повышение качества образования, профессиональное развитие педагогов, поддержку обучающихся, развитие их учебной мотивации, личностных качеств, социальной активности и успешной адаптации в образовательной среде.

1.3. Программа реализуется в отношении педагогических работников и обучающихся образовательной организации с учетом их образовательных, профессиональных, возрастных, психолого-педагогических и социальных особенностей.

1.4. Программа является организационно-управленческим документом образовательной организации и реализуется во взаимосвязи с:

уставом образовательной организации;

программой развития школы;

планом работы школы на 2025/2026 учебный год;

локальными нормативными актами по наставничеству;

планом мероприятий (дорожной картой) внедрения и реализации целевой модели наставничества;

приказами о закреплении наставнических пар и групп;

индивидуальными планами наставников.

2. Нормативно-правовая основа Программы Программа разработана в соответствии с:

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере образования;

методическими рекомендациями по внедрению и реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся; нормативными актами Республики Дагестан и муниципального уровня, регулирующими вопросы организации наставничества; МКОУ «Нечаевская СОШ №1»

локальными нормативными актами образовательной организации.

При изменении нормативной базы положения настоящей Программы подлежат актуализации.

3. Паспорт Программы

Наименование	Содержание
Полное наименование программы	Программа наставничества МКОУ «Нечаевская СОШ №1» на 2025/2026 учебный год
Основание для разработки	Необходимость создания и реализации системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации
Разработчик программы	МКОУ «Нечаевская СОШ №1»
Координатор программы	Заместитель директора по УВР Малачева З А

Наименование	Содержание
Руководитель программы	МКОУ «Нечаевская СОШ №1» Директор школы Магомедов Н Ю
Срок реализации	2025/2026 учебный год
Участники программы	администрация школы, педагогические работники, обучающиеся, классные руководители, руководители МО, педагог-психолог, социальный педагог, родители (законные представители)
Основные модели наставничества	«Педагог - педагог», «Педагог - обучающийся», «Ученик - ученик», «Педагог - родитель - обучающийся», «Работодатель - обучающийся»
Цель программы	Создание и функционирование системы наставничества педагогических работников и обучающихся для повышения качества образования, профессионального развития педагогов и успешной социализации обучающихся
Основные задачи	нормативное обеспечение, организационное сопровождение, формирование наставнических пар/групп, методическая поддержка, мониторинг эффективности
Основные результаты	наличие действующей системы наставничества, рост профессиональных компетенций педагогов, повышение учебной мотивации обучающихся, расширение практик взаимопомощи, улучшение качества сопровождения
Формы подведения итогов	аналитическая справка, отчеты наставников, материалы мониторинга, рассмотрение результатов на педсовете, методсовете, совещаниях при директоре

4. Актуальность Программы

4.1. Современные требования к качеству образования, профессиональному уровню педагогических работников, результатам обучения и воспитания обучающихся определяют необходимость создания в образовательной организации устойчивой и результативной системы наставничества.

4.2. Наставничество рассматривается как эффективный механизм: профессиональной адаптации молодых, вновь принятых и испытывающих затруднения педагогов; адресной поддержки обучающихся, нуждающихся в сопровождении; развития лидерских качеств, ответственности, культуры взаимодействия и взаимопомощи; повышения мотивации к обучению и профессиональному росту; укрепления взаимодействия между школой, семьей и обучающимися.

4.3. Реализация Программы позволяет обеспечить адресный и системный подход к сопровождению участников образовательных отношений и способствует достижению планируемых результатов образовательной

организации.

5. Цель и задачи Программы

5.1. Цель Программы

Создание и реализация в МКОУ «Нечаевская СОШ №1» системы наставничества педагогических работников и обучающихся, обеспечивающей условия для профессионального роста педагогов, успешной адаптации и сопровождения обучающихся, развития их личностного потенциала и повышения качества образования.

5.2. Задачи Программы

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

Создать нормативно-правовые, организационные и методические условия для реализации наставничества в образовательной организации.

Выявить потребности педагогических работников и обучающихся в наставническом сопровождении.

Сформировать банк наставников и наставляемых.

Организовать работу наставнических пар и групп по различным моделям наставничества.

Обеспечить индивидуальный подход при планировании наставнической деятельности.

Оказывать методическую, психолого-педагогическую и организационную поддержку участникам Программы.

Осуществлять мониторинг реализации Программы, анализ промежуточных и итоговых результатов.

Обобщать и распространять успешные практики наставничества.

6. Основные принципы реализации Программы

Реализация Программы основывается на следующих принципах: добровольность участия — включение в наставническое взаимодействие осуществляется с учетом мотивации и согласия участников; индивидуализация — содержание сопровождения определяется с учетом особенностей и потребностей наставляемого;

практикоориентированность — наставничество направлено на решение конкретных профессиональных, учебных, воспитательных и социальных задач; системность — наставническая работа ведется планомерно, последовательно и непрерывно;

партнерство и сотрудничество — взаимодействие строится на доверии, уважении и взаимной ответственности;

адресность — меры поддержки определяются по результатам диагностики;

открытость результатов — успешные практики подлежат обобщению и распространению;

конфиденциальность — соблюдается корректность в работе с личной и профессиональной информацией участников.

7. Участники Программы

7.1. Основные участники Участниками Программы являются: директор школы; заместитель директора по УВР; заместитель директора по ВР; руководители школьных методических объединений; педагогические работники; молодые специалисты, вновь принятые педагоги, педагоги, нуждающиеся в методической поддержке; обучающиеся 1-11 классов; обучающиеся, нуждающиеся в поддержке, сопровождении, адаптации; обучающиеся-лидеры, активисты, добровольцы, тьюторы, наставники из числа обучающихся;

классные руководители;
педагог-психолог;
социальный педагог;
родители (законные представители) обучающихся, представители
работодателей;
социальные партнеры образовательной организации; представители
организаций, предприятий, учреждений и индивидуальные предприниматели,
участвующие в профориентационном сопровождении обучающихся

7.2. Категории участников

«Работодатель — ученик» предполагает взаимодействие учащегося старших классов и представителя организации (работодателя). Цель — активизировать профессиональный и личностный потенциал школьника, усилить его мотивацию к учёбе и самореализации. В процессе могут происходить прикладное знакомство с профессией, развитие коммуникативных, лидерских и организационных навыков.

наставник — участник образовательных отношений, обладающий опытом, знаниями, компетенциями, готовый оказывать поддержку и сопровождение;

наставляемый — участник образовательных отношений, нуждающийся в сопровождении, помощи, адаптации или развитии; координатор Программы — лицо, обеспечивающее организацию, сопровождение, мониторинг и анализ реализации Программы.

8. Целевые группы Программы

Программа ориентирована на следующие целевые группы:

Молодые специалисты.

Вновь принятые педагогические работники.

Педагоги, испытывающие затруднения в профессиональной деятельности.

Обучающиеся с низкой учебной мотивацией.

Обучающиеся, испытывающие трудности в обучении, адаптации и социализации.

Обучающиеся с признаками лидерского потенциала, высокой мотивацией, способные выступать наставниками для сверстников.

Обучающиеся, нуждающиеся в индивидуальном сопровождении.

Родители (законные представители) в рамках комплексной модели сопровождения.

Обучающиеся 7-11 классов, нуждающиеся в профориентационном сопровождении, профессиональном самоопределении и расширении представлений о мире профессий, возможностях продолжения образования и трудовой деятельности.

9. Модели наставничества, реализуемые в образовательной организации В 2025/2026 учебном году в образовательной организации реализуются следующие модели наставничества:

9.1. Модель «Педагог - педагог»

Цель модели — содействие профессиональной адаптации, методическому сопровождению, развитию компетенций педагогических работников. Основные направления:

помощь в планировании и проведении уроков; сопровождение по вопросам ведения документации; методическая поддержка;

освоение современных образовательных технологий; сопровождение подготовки к аттестации; развитие профессиональной уверенности.

9.2. Модель «Педагог - обучающийся»

Цель модели — сопровождение обучающегося в учебной, воспитательной,

профориентационной и личностной сферах.

Основные направления: повышение учебной мотивации; развитие познавательной активности; помощь в преодолении учебных затруднений; сопровождение одарённых обучающихся; поддержка в выборе индивидуальной образовательной траектории.

9.3. Модель «Ученик - ученик»

Цель модели — формирование культуры взаимопомощи, сотрудничества и лидерства среди обучающихся.

Основные направления: помощь в учебной деятельности; адаптация вновь прибывших обучающихся; поддержка в коллективе; развитие коммуникативных навыков; участие в школьных инициативах и проектах.

9.4. Модель «Педагог - родитель - обучающийся»

Цель модели — обеспечение комплексного сопровождения обучающегося при взаимодействии школы и семьи.

Основные направления:

согласование воспитательных и образовательных действий; оказание помощи обучающемуся в преодолении трудностей; повышение ответственности участников образовательных отношений; укрепление связи семьи и школы.

9.5. Модель «Работодатель - обучающийся»

Цель модели — создание условий для профессионального самоопределения обучающихся; формирования у них представлений о современном рынке труда, востребованных профессиях, профессиональных компетенциях, трудовых функциях, условиях профессиональной деятельности и возможностях построения индивидуальной образовательной и профессиональной траектории.

Основные задачи модели:

- содействовать осознанному профессиональному самоопределению обучающихся;
- расширять представления обучающихся о мире профессий, специальностей и направлений подготовки;
- формировать уважительное отношение к труду и профессиональной деятельности;
- обеспечивать знакомство обучающихся с требованиями работодателей к современному специалисту;
- способствовать формированию у обучающихся мотивации к получению качественного образования как основы будущей профессиональной успешности;
- развивать у обучающихся навыки коммуникации, самоорганизации, ответственности, делового взаимодействия;
- обеспечивать взаимодействие школы с работодателями и социальными партнерами в интересах обучающихся.

Ц е л е в а я г р у п п а м о д е л и ;

- обучающиеся 7-11 классов;
- обучающиеся, проявляющие интерес к определенным видам профессиональной деятельности;
- обучающиеся, нуждающиеся в профориентационной поддержке;
- обучающиеся, находящиеся на этапе выбора профиля обучения, образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Формы реализации модели:

- встречи с представителями работодателей;
- профориентационные беседы и консультации;
- мастер-классы и профессиональные пробы;
- экскурсии на предприятия, в учреждения и организации;

- участие работодателей в классных часах, родительских собраниях, профориентационных мероприятиях;
- деловые игры, кейс-сессии, практикумы;
- участие обучающихся в проектах, конкурсах, акциях и мероприятиях профориентационной направленности;
- индивидуальное сопровождение обучающихся по вопросам профессионального выбора;
- участие работодателей в проведении тематических недель, ярмарок профессий, дней открытых дверей;
- онлайн-встречи, видеоконференции, презентации профессиональных маршрутов.

Основные направления работы:

- информирование обучающихся о профессиях и специальностях, востребованных на рынке труда;
- знакомство с профессиональными требованиями, условиями труда, карьерными возможностями;
- формирование представлений о значении учебных предметов для будущей профессиональной деятельности;
- развитие у обучающихся навыков планирования профессионального будущего;
- сопровождение выбора профиля обучения, образовательной организации и дальнейшего профессионального маршрута;
- развитие партнерского взаимодействия между школой, семьей и работодателем в вопросах профессионального самоопределения обучающегося.

10. Формы и методы реализации Программы

- Реализация Программы осуществляется через следующие формы работы:
- индивидуальные консультации;
- наставнические встречи;
- совместное планирование деятельности;
- взаимопосещение уроков и мероприятий;
- собеседования;
- практикумы;
- методические консультации; мастер-классы; тренинги; круглые столы; проектную деятельность;
- сопровождение в урочной и внеурочной деятельности;
- рефлексивные беседы;
- анкетирование;
- наблюдение;
- психологическое и социально-педагогическое сопровождение;
- промежуточный и итоговый мониторинг.
- профессиональные пробы;
- экскурсии на предприятия и в организации;
- встречи с работодателями и представителями профессионального сообщества;
- профориентационные консультации;
- участие в днях открытых дверей организаций среднего профессионального и высшего образования;
- деловые игры по профессиональному самоопределению; кейс-методы по моделированию профессиональных ситуаций;
- проектная и практико-ориентированная деятельность совместно с социальными партнерами.

11. Этапы реализации Программы на 2025/2026 учебный год

11.1. Организационно-подготовительный этап

Срок: август - сентябрь 2025 года

Содержание этапа:

- анализ потребностей образовательной организации в наставничестве;
- изучение действующей нормативной базы;
- актуализация локальных актов;
- утверждение Программы наставничества;
- утверждение дорожной карты;
- назначение координатора Программы;
- информирование педагогического коллектива;
- диагностика потребностей участников;
- формирование банка наставников и наставляемых;
- подбор наставнических пар и групп;
- издание приказа о закреплении наставнических пар и групп.
- определить перечень работодателей и социальных партнеров, готовых участвовать в реализации модели «Работодатель - обучающийся»;
- организовать сбор информации о профессиональных интересах обучающихся;
- сформировать банк социальных партнеров и работодателей;
- определить категории обучающихся, нуждающихся в профориентационном сопровождении;
- разработать план мероприятий по реализации модуля «Работодатель - обучающийся».

11.2. Основной этап

Срок: октябрь 2025 года - май 2026 года

Содержание этапа:

разработка и утверждение индивидуальных планов наставничества; проведение установочных встреч;

организация регулярного наставнического взаимодействия;

методическое сопровождение наставников;

работа по всем моделям наставничества;

проведение консультаций, практикумов, встреч, наблюдений;

контроль ведения документации;

промежуточный мониторинг реализации Программы;

корректировка состава пар и содержания работы при необходимости.

организовать проведение профориентационных встреч, мастер-классов, экскурсий и профессиональных проб;

обеспечить участие работодателей в индивидуальном и групповом сопровождении обучающихся;

организовать взаимодействие работодателей, классных руководителей, родителей и обучающихся по вопросам профессионального самоопределения;

осуществлять текущий контроль результативности мероприятий модуля.

11.3. Итогово-аналитический этап

Срок: май - июнь 2026 года

Содержание этапа:

итоговый мониторинг;

сбор и анализ отчетных материалов;

оценка эффективности Программы;

подготовка аналитической справки;

рассмотрение результатов на педагогическом совете;

определение управленческих решений на 2026/2027 учебный год.

провести анализ охвата обучающихся мероприятиями модуля;
оценить влияние реализации модели на профессиональное самоопределение обучающихся;
подготовить аналитическую справку по итогам реализации модуля «Работодатель - обучающийся»;
определить перспективы расширения партнерской сети школы.

12. Механизм реализации Программы

12.1. Реализация Программы обеспечивается через взаимодействие администрации, педагогических работников, специалистов сопровождения, обучающихся и родителей.

12.2. Организационный механизм включает: утверждение локальной документации; назначение координатора;
создание рабочей группы при необходимости;
планирование деятельности;
закрепление наставников и наставляемых;
организацию текущего сопровождения;
проведение мониторинга;
анализ и корректировку Программы.

12.3. Индивидуализация работы обеспечивается через: диагностику потребностей;
разработку индивидуальных планов; выбор оптимальной модели наставничества;
учет уровня подготовки, возраста, особенностей и потенциала наставляемого.

13. Функции участников реализации Программы

13.1. Директор школы

осуществляет общее руководство реализацией Программы; утверждает локальные акты и распорядительные документы; обеспечивает контроль исполнения Программы; принимает управленческие решения по результатам мониторинга.

13.2. Заместитель директора по УВР координирует реализацию Программы; организует работу наставнических пар и групп; осуществляет контроль ведения документации; организует мониторинг и анализ результатов; готовит аналитические материалы;
вносит предложения по совершенствованию системы наставничества.

13.3. Заместитель директора по ВР

обеспечивает сопровождение воспитательных аспектов Программы; координирует участие классных руководителей и обучающихся; содействует реализации моделей, связанных с социализацией и личностным развитием.

13.4. Руководители методических объединений участвуют в отборе наставников; оказывают методическую поддержку;

участвуют в анализе профессиональных результатов педагогов; представляют успешные практики наставничества.

13.5. Педагог-психолог, социальный педагог участвуют в диагностике участников; оказывают консультационную поддержку;
сопровождают обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации;
участвуют в мониторинге эффективности.

13.6. Наставник

реализует индивидуальный план наставничества; организует регулярное взаимодействие с наставляемым; оказывает поддержку и помощь; фиксирует результаты работы; представляет отчетные материалы координатору.

13.7. Наставляемый

принимает участие в согласованных мероприятиях; выполняет рекомендации в рамках плана; проявляет заинтересованность в достижении результатов; участвует в оценке эффективности взаимодействия.

13.8. Работодатель-наставник участвует в реализации мероприятий модели «Работодатель - обучающийся»; знакомит обучающихся со спецификой профессиональной деятельности, требованиями к специалистам, условиями труда и перспективами профессионального роста; участвует в профориентационных мероприятиях, мастер-классах, профессиональных пробах, экскурсиях и консультациях; содействует формированию у обучающихся осознанного отношения к выбору профессии; взаимодействует с администрацией школы, педагогами и родителями по вопросам сопровождения обучающихся; предоставляет информацию, необходимую для анализа эффективности профориентационной работы в рамках наставничества.

14. Основные направления содержания Программы

14.1. Для педагогических работников

адаптация молодых специалистов и вновь принятых работников; формирование и развитие профессиональных компетенций; методическая помощь при планировании и проведении учебных занятий; сопровождение по вопросам оценивания результатов обучения; сопровождение при подготовке к аттестации; развитие цифровой и методической грамотности; обмен эффективными педагогическими практиками.

14.2. Для обучающихся

помощь в адаптации к школьной среде;
повышение учебной мотивации;
развитие навыков самоорганизации и самоконтроля;
профилактика трудностей в обучении и поведении;
развитие коммуникативных навыков;
поддержка одаренных обучающихся;
включение в общественно полезную, проектную и волонтерскую деятельность;
профориентационное сопровождение.

14.3. Для семьи вовлечение родителей в сопровождение обучающихся;

консультативная поддержка семьи;
согласование единых подходов к воспитанию и развитию ребенка; развитие партнерского взаимодействия школы и семьи.

14.4. Для реализации модели «Работодатель - обучающийся»

- ◆ формирование у обучающихся представлений о современном рынке труда;
- ◆ знакомство с востребованными профессиями и специальностями;
- ◆ развитие интереса к профессиональной деятельности и осознанному выбору жизненного пути;
- ◆ соотнесение личных интересов, способностей и склонностей обучающихся с возможными направлениями профессионального развития;
- ◆ формирование положительной мотивации к обучению как ресурсу будущей профессиональной успешности;
- ◆ развитие коммуникативных, организационных и деловых навыков;
- ◆ обеспечение условий для ранней профориентации и практико-ориентированного взаимодействия обучающихся с представителями профессионального сообщества;
- ◆ вовлечение родителей (законных представителей) в сопровождение профессионального самоопределения обучающихся.

15. Планируемые результаты реализации Программы

По итогам реализации Программы планируется достижение следующих результатов:

1. Создана и функционирует система наставничества в образовательной организации.
2. Разработан и реализуется комплект локальных документов по наставничеству.
3. Сформированы наставнические пары и группы по заявленным моделям.
4. Обеспечено сопровождение педагогических работников, нуждающихся в поддержке.
5. Повышен уровень профессиональной компетентности педагогов, участвующих в Программе.
6. Повышена учебная мотивация и включенность обучающихся в образовательный процесс.
7. Развиты навыки взаимопомощи, сотрудничества, лидерства и ответственности у обучающихся.
8. Улучшено взаимодействие между педагогами, обучающимися и родителями.
9. Обобщены и представлены успешные практики наставничества.
10. Подготовлены аналитические материалы и управленческие решения на следующий учебный год.
11. Расширены возможности профориентационного сопровождения обучающихся за счет включения работодателей и социальных партнеров в систему наставничества.
12. Повышен уровень информированности обучающихся о мире профессий, требованиях рынка труда и возможностях продолжения образования.
13. У обучающихся сформированы более устойчивые представления о собственных профессиональных интересах, склонностях и перспективах выбора образовательного и профессионального маршрута.
14. Расширено взаимодействие образовательной организации с работодателями, организациями и учреждениями как социальными партнерами школы.
15. Повышена практическая направленность профориентационной работы в образовательной организации.
16. Целевые показатели эффективности Программы

Для оценки результативности реализации Программы используются следующие показатели

№	Показатель	Единица измерения	Плановое значение
1	Наличие утвержденной программы наставничества	да/нет	да
2	Наличие дорожной карты реализации	да/нет	да
3	Наличие положения о наставничестве	да/нет	да
4	Количество наставнических пар и групп	ед.	не менее
5	Доля педагогов, охваченных наставничеством	%	не менее
6	Доля обучающихся, охваченных наставничеством	%	не менее
7	Доля участников, для которых разработаны индивидуальные планы	%	100% от числа закрепленных
8	Выполнение мероприятий дорожной карты	%	не менее 90%
9	Наличие промежуточного и итогового мониторинга	да/нет	да
10	Наличие итоговой аналитической справки	да/нет	да
11	Уровень удовлетворенности участников наставничества	%	не менее

№	Показатель	Единица измерения	Плановое значение
12	Наличие обобщенного успешного опыта	да/нет	да
13	Количество работодателей и социальных партнеров, привлеченных к реализации модуля	ед.	не менее
14	Количество проведенных мероприятий по модели «Работодатель - обучающийся»	ед.	не менее
15	Доля обучающихся 7-11 классов, охваченных мероприятиями модуля	%	не менее
16	Количество экскурсий, профессиональных проб, встреч с работодателями	ед.	не менее
17	Доля обучающихся, отметивших полезность мероприятий модуля	%	не менее
18	Наличие аналитических материалов по итогам реализации модуля	да/нет	да

Примечание: конкретные количественные показатели образовательная организация определяет самостоятельно по итогам диагностики и кадровых возможностей.

17. Мониторинг реализации Программы

17.1. Мониторинг проводится с целью получения объективной информации о ходе и результатах реализации Программы.

17.2. Мониторинг включает:

- ◆ изучение состава участников;
- ◆ анализ локальной документации;
- ◆ анализ выполнения дорожной карты;
- ◆ анализ индивидуальных планов наставничества;
- ◆ посещение мероприятий, консультаций, встреч;
- ◆ анкетирование участников;
- ◆ собеседование;
- ◆ анализ промежуточных результатов;
- ◆ оценку достижения планируемых показателей;
- ◆ подготовку аналитических материалов.

Мониторинг реализации модели «Работодатель — обучающийся» включает:

- ◆ учет количества привлеченных работодателей и социальных партнеров;
- ◆ анализ охвата обучающихся профориентационными мероприятиями;
- ◆ изучение профессиональных интересов и образовательных запросов обучающихся;
- ◆ анкетирование обучающихся, родителей и педагогов по вопросам эффективности профориентационного сопровождения;
- ◆ анализ результативности экскурсий, профессиональных проб, встреч и консультаций;
- ◆ подготовку аналитических материалов и предложений по совершенствованию модуля.

17.3. Сроки мониторинга:

стартовый — сентябрь 2025 г.;

промежуточный — декабрь 2025 г., март 2026 г.;

итоговый — май 2026 г.

17.4. Основные формы представления результатов мониторинга:

- ♦ аналитические справки;
- ♦ отчеты наставников;
- ♦ справки внутришкольного контроля;
- ♦ материалы педагогического совета;
- ♦ управленческие решения администрации.

18. Документационное обеспечение Программы

Реализация Программы сопровождается следующими документами:

программа наставничества;
положение о целевой модели наставничества;
приказ об утверждении Программы;
приказ об утверждении дорожной карты;
план мероприятий (дорожная карта);
приказ о закреплении наставнических пар и групп;
банк наставников и наставляемых;
индивидуальные планы наставников;
журнал учета работы наставнической пары/группы;
отчеты наставников;
аналитическая справка по итогам реализации Программы.
план мероприятий по реализации модуля «Работодатель - обучающийся»;
банк работодателей и социальных партнеров;
график профориентационных встреч, экскурсий и профессиональных проб;
листы регистрации участников мероприятий;
анкеты и диагностические материалы по профессиональному самоопределению обучающихся; аналитическая справка по итогам реализации модуля.

19. Условия реализации Программы

Для эффективной реализации Программы в образовательной организации создаются следующие условия:

нормативно-правовые;
кадровые;
организационные;
методические;
информационные;
психолого-педагогические;
материально-технические.

Программа реализуется в пределах имеющихся ресурсов образовательной организации. При необходимости используются ресурсы школьных методических объединений, администрации, педагогов, специалистов сопровождения, классных руководителей и социальных партнеров.

20. Возможные риски и меры по их минимизации

Возможные риски	Меры по минимизации
Недостаточная мотивация участников	разъяснительная работа, индивидуальные беседы, создание ситуации успеха
Формальный подход к наставничеству	контроль со стороны администрации, регулярный мониторинг, анализ результатов
Недостаток времени у наставников	рациональное планирование, включение работы в школьный план, распределение нагрузки
Трудности подбора наставнических пар	диагностика, гибкий подход к формированию пар и групп
Недостаточный уровень методической подготовки наставников	консультации, практикумы, сопровождение со стороны администрации и МО
Возможные риски	Меры по минимизации
Низкая активность отдельных обучающихся	адресное сопровождение, включение в значимую деятельность, работа с семьей
Неполное ведение документации	контроль и инструктаж ответственных лиц
Недостаточная активность работодателей и социальных партнеров	заключение соглашений о сотрудничестве, предварительное планирование мероприятий, расширение круга партнеров, гибкое согласование форм взаимодействия

21. Ожидаемый социальный и управленческий эффект Реализация Программы позволит:

повысить качество внутришкольного сопровождения педагогов и обучающихся; укрепить систему профессионального взаимодействия в коллективе; повысить эффективность адаптации педагогов и обучающихся; создать устойчивые практики взаимопомощи и сотрудничества; расширить возможности личностного и профессионального роста участников;

- *повысить управляемость процессов сопровождения за счет мониторинга и анализа;*
- *обеспечить преемственность работы по наставничеству в последующие учебные годы.*

22. Сроки действия Программы

22.1. Настоящая Программа реализуется в течение 2025/2026 учебного года.

22.2. По итогам реализации Программы проводится анализ эффективности, на основании которого принимается решение:

- *о продолжении реализации Программы;*
- *о корректировке отдельных разделов;*
- *об актуализации локальных нормативных актов;*
- *о разработке Программы наставничества на следующий учебный год*

23. Заключительные положения

23.1. Настоящая Программа вступает в силу с момента утверждения приказом директора образовательной организации.

23.2. Контроль за реализацией Программы возлагается на заместителя директора по УВР Малачеву З А

23.3. Все изменения и дополнения в Программу вносятся на основании приказа директора образовательной организации.