

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Братский индустриально-металлургический техникум»
(ГАПОУ БрИМТ)

Рассмотрено и принято
на заседании Педагогического совета
Протокол № 1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ БрИМТ
_____/ Колонтай А.М.
«1» сентября 2025 г.
(Приказ от 1.09.2025 г. № 539)



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2025/2026 учебный год
(включает «Дорожную карту»)

Братск

2025

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГАПОУ ИО «Братский индустриально-металлургический техникум» (ГАПОУ БрИМТ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с внесёнными изменениями и дополнениями), а также:

– Письма Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 <О направлении Методических рекомендаций> (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников"),

в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Концепцией развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Решением президиума ФГБУ Российская академия образования от 29 июня 2023 года);

– Распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»;

– Приказом министерства образования Иркутской области от 29 декабря 2022 года № 55-86-мпр «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных

общеобразовательных программ, программ среднего профессионального образования в Иркутской области»;

– Уставом ГАПОУ БрИМТ

и определяет порядок организации наставничества в техникуме.

1.2. Разработка и реализация Программы в техникуме основывается на следующих принципах:

1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

2) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.3. Значимыми формами наставничества для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период являются:

«педагог – педагог», «студент - студент», «работодатель – студент».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

– измеримое улучшение показателей ГАПОУ БрИМТ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

– улучшение психологического климата в ГАПОУ БрИМТ как среди обучающихся,

так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности ГАПОУ БрИМТ по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри техникума) и «внешнем контуре» (партнеры/работодатели техникума), которая отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструментом реализации Программы является база наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется куратором (заместитель директора по УМР).

2.3. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы реализации программы наставничества в ГАПОУ БрИМТ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества на 2025-2026 учебный год	1. Информирование участников программы наставничества о подготовке программы на 2025-2026 учебный год. 2. Созданы предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов. 3. Определены задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. Созданы благоприятные условия для запуска программы в техникуме. 4. Сформирована дорожная карта, определены необходимые для реализации ресурсы - внешние и внутренние.	«Дорожная карта» реализации наставничества Приказ «О закреплении наставнических пар»
Формирование базы наставляемых	1. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; 2. Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов ГАПОУ БрИМТ, которые можно решить с помощью системы наставничества. 3. Организация сбора данных о потенциальных наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), и в том числе сбор запросов наставляемых к программе; 4. Включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга	База наставляемых по каждой выбранной форме. Приказ «О закреплении наставнических пар»

	влияния программы на наставляемых.	
Формирование базы наставников	1. Информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов (при наличии) о запуске программы наставничества; 2. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; 3. Работа с «внешним» и «внутренним» контуром по формированию базы наставников	База наставников по каждой выбранной форме. Приказ «О закреплении наставнических пар»
Отбор и обучение наставников	1. Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Отбор наставников. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	База готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых. Собеседование наставников. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование наставнических групп/пар	1. Разработка инструментов. 2. Встреча отобранных наставников и наставляемых для формирования пар или групп. 3. Фиксация сложившихся пар/групп в базе наставников и наставляемых. 4. Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не попавшим в пару или группу, поиск наставника далее.	Сформированные наставнические группы/пары. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении наставнических групп/пар. Разработка персонализированных программ наставничества.
Организация работы наставнических пар или групп. Реализация программы.	1. Выбор формата взаимодействия каждой пары или группы; 2. Проведение анализа сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 3. Обеспечение наставников (при необходимости) методическими рекомендациями и (или) материалами по взаимодействию с наставляемым/наставляемыми; 4. Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга влияния программы на их показатели; 5. Разработка системы поощрений наставников.	Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы. Мониторинг: – обратная связь от наставляемых; - обратная связь от наставников. Протоколы заседаний ПЦК.

Завершение программы наставничества	1. Проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; 2. Мониторинг эффективности реализации программы; реализация системы поощрений наставников; 3. Организация праздничного события (актовый зал) для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; 4. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 5. Популяризация эффективных практик.	Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых
Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	Оценка качества процесса реализации программы наставничества	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 Банк методических материалов, развитое сообщество наставнических групп/пар
	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов	Оценка и динамика: - развития гибких навыков участников программы; - уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; - качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; - степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; - качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы,

		- удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГАПОУ БрИМТ.
--	--	---

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. Исходя из образовательных потребностей ГАПОУ БрИМТ определены следующие формы наставничества, подлежащие реализации: «педагог – педагог», «студент – студент», «работодатель – студент».

3.2. Цель и задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»

3.2.1. Цель системы наставничества по форме «педагог – педагог» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей - непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, успешному закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2.2. Задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»:

- содействовать созданию в техникуме психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых и начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в организации, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы с группой, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.2.3. В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

1. Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не

столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических

планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно - методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

3.2.4 Результатом работы по форме «педагог – педагог» является:

- высокий уровень включенности молодых (начинающих) педагогов в педагогическую деятельность, социально-культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала, что положительно повлияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих техникума со школами и иными образовательными организациями;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

3.3. Цель и задачи системы наставничества по форме «студент-студент»

3.3.1. Цель системы наставничества по форме «студент-студент» - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.3.2. Задачи системы наставничества по форме «студент-студент»:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума;
- формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества благодарных выпускников.

3.3.3. Результатом работы по форме «студент-студент» является:

- высокий уровень вовлеченности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Братского индустриально-металлургического техникума, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе и повысит степень лояльности обучающихся техникума;
- студенты первого курса получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых общих компетенций;
- повышение успеваемости и улучшение психоземotionalного фона внутри учебной группы;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри учебной группы.

3.4. Цель и задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент»

3.4.1. Цель системы наставничества по форме «работодатель-студент» - получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.4.2. Задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент»:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии/специальности;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, развитие у обучающихся интереса к трудовой деятельности в целом.

3.4.3. Результатом работы по форме «работодатель – студент» является:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Под мониторингом эффективности реализации Программы понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает

возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГАПОУ БрИМТ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет 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 в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГАПОУ БрИМТ.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в
Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области
«Братский индустриально-металлургический техникум» на 2025/2026 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для реализации системы наставничества	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГАПОУ БрИМТ о реализации Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета «О Программе наставничества на 2025/2026 учебный год» Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Тематические встречи с обучающимися ГАПОУ БрИМТ с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников.	Август – сентябрь 2025 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	Разработка и утверждение/корректировка программы наставничества в техникуме. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества.	Сентябрь 2025 г.	Куратор
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников Программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о Программе, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: куратор, психолог, родители и т.д. Анализ данных. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2025 г., январь 2026 г.	Куратор, члены педагогического коллектива

Формирование банка наставников. Отбор наставников.	Составление старт-листа наставников	Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор заявлений на обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников. Формирование базы наставников. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников. Собеседования с наставниками. Издание приказа о назначении наставников. Формирование базы наставников.	Сентябрь 2025 г., январь 2026 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
Обучение наставников	Обучение наставников	Обучение наставников: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.	Октябрь 2025 г.	Куратор, педагог-психолог
Формирование наставнических групп/пар	Формирование наставнических групп/пар	Представление наставников участникам Программы. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого. Анализ анкет и формирование наставнических групп/пар. Информирование участников о сложившихся наставнических группах/парах. Закрепление наставнических групп/пар приказом директора техникума Разработка персонализированных программ наставничества.	В течение периода реализации Программы в 2025-2025-2026 учебном году.	Куратор, педагог-психолог

Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление продуктивных отношений в наставнической группе/паре	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в Программе.	В течение периода реализации Программы	Куратор
Завершение персонализированных программ наставничества	Подведение итогов Работы каждой наставнической группы/пары, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.	Май - июнь 2026 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	-	Сентябрь 2025-июнь 2025 г	Куратор, системный администратор