

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Ясеновская средняя общеобразовательная школа»**

«РАССМОТРЕНО»  
на заседании педагогического совета  
МКОУ «Ясеновская средняя  
общеобразовательная школа»  
протокол № 1  
от « 28 » августа 2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МКОУ «Ясеновская средняя  
общеобразовательная школа»  
Сверчкова О.В.  
Приказ № 15  
от « 28 » августа 2024г.



**Программа внедрения целевой модели  
наставничества  
2024-2025 учебный год**

с. Ясенки 2024

## Оглавление

1. Общие положения
2. Термины и определения
3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
5. Условия реализации программы
6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества
  - 6.1. Основные этапы реализации программы
  - 6.2. Формы наставничества
    - 6.2.1. Форма наставничества «ученик-ученик»
    - 6.2.2. Форма наставничества «учитель-учитель»
    - 6.2.3. Форма наставничества «работодатель-ученик»
    - 6.2.4. Форма наставничества «учитель-ученик»
7. План мероприятий («дорожная карта»)
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников
- Приложение №1 Формы документов, обеспечивающих реализацию программы
- Приложение №2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы

## 1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка», национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Целевая модель наставничества строится на принципах наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

1.2. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

1.3. **Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей 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.

## 2. Термины и определения

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – педагогический работник или заместитель директора лицея, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в лицее.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из

современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**Школьное сообщество** – педагоги школы, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие школы и совместно действуют ради этой цели.

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников ОО, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### **3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества**

3.1. Целевая модель наставничества МКОУ «Ясеновская СОШ» опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства образования и науки Курской области и разработана с целью формирования организационно- методической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества обучающихся и педагогов МКОУ «Ясеновская СОШ», в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами, обучающимися и привлечением, при необходимости, представителей предприятий и сторонних заинтересованных организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

3.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

3.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

4.1. Планируемые 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 школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей с бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников школы.

4.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося:

- слабую мотивацию к учебе и саморазвитию, низкую успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне

отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию в другие сферы деятельности;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- устаревание педагогических кадров, сокращению числа инициатив и инноваций, падению качества образования.

## **5. Условия реализации программы**

5.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества:

### **Нормативные правовые акты международного уровня**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления ОО".

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.



- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней:

Нормативные правовые акты муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения :

- Устав МКОУ «Ясеновская СОШ»;
- Положение о внедрении целевой модели наставничества МКОУ «Ясеновская СОШ»;
- Положение о методическом объединении учителей МКОУ «Ясеновская СОШ»
- Положение о педагогическом совете МКОУ «Ясеновская СОШ»
- Положение о совете профилактики правонарушений несовершеннолетних обучающихся МКОУ «Ясеновская СОШ»
- Положение об органах ученического самоуправления МКОУ «Ясеновская СОШ»

## 5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – педагогический работник или заместитель директора лицея, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором лицея, заместителем директора лицея, куратором, педагогами, классными руководителями и иными педагогическими и руководящими работниками лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

**из числа обучающихся:**

- проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

**из числа педагогов:**

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа:**

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке лица;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей лица в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.3. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

**Материально-техническое обеспечение программы:**

1. Учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами обучающихся и педагогических работников.
2. Актoвый зал.
3. Помещения для занятий учебно- исследовательской и проектной деятельностью, моделированием и техническим творчеством, спортом.
4. Мастерские.
5. Столовая.

**Компоненты оснащения учебных кабинетов**

| Необходимое оборудование и оснащение                                                                                                                                                              | Имеется в наличии             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Нормативные документы, программно-методическое обеспечение, локальные акты: программа по предмету, рабочая программа учителя, Инструкция по охране труда учащихся, должностная инструкция учителя | В наличии в нужном количестве |

|                                                                                                                                                                           |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Учебно-методические материалы:<br>1.2.1.УМК по предмету данного учителя для каждого класса.<br>1.2.2.Дидактические и раздаточные материалы по предмету для каждого класса | В наличии<br>в нужном количестве                     |
| 1.2.3.Аудиозаписи, слайды по содержанию учебного предмета                                                                                                                 | Аудиозаписи, слайды по содержанию учебного предмета: |
| 1.2.4. ТСО, компьютерные, информационно-коммуникационные средства:                                                                                                        |                                                      |
| Персональные компьютеры (монитор, системный блок, клавиатура, мышь, акустическая система)                                                                                 | В наличии                                            |
| Интерактивная доска                                                                                                                                                       | В наличии                                            |
| Проектор                                                                                                                                                                  | В наличии                                            |
| Многофункциональные устройства (принтер, ксерокс, сканер)                                                                                                                 | В наличии                                            |
| Система интерактивного опроса                                                                                                                                             | компьютерный класс                                   |
| Музыкальный центр                                                                                                                                                         | В наличии                                            |
| Ноутбук                                                                                                                                                                   | В наличии                                            |
| Сканер                                                                                                                                                                    | В наличии                                            |
| Принтер                                                                                                                                                                   | В наличии                                            |
| Фотоаппарат                                                                                                                                                               | В наличии                                            |
| Видеокамера                                                                                                                                                               | В наличии                                            |
| Источник бесперебойного питания                                                                                                                                           | В наличии                                            |
| Цифровой микроскоп                                                                                                                                                        | В наличии                                            |
| Спортивный инвентарь                                                                                                                                                      | В наличии<br>в нужном количестве                     |

## **Учебно-методическое и информационное оснащение образовательной деятельности**

В соответствии с требованиями Стандарта информационно-методические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационно-образовательной средой (далее – ИОС).

Информационно-образовательная среда организации, осуществляющей образовательную деятельность, включает: комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, совокупность технологических средств информационных и коммуникационных технологий: компьютеры, иное ИКТ-оборудование, коммуникационные каналы, систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной информационно-образовательной среде.

Информационно-образовательная среда организации, осуществляющей образовательную деятельность, должна обеспечивать: информационно-методическую поддержку образовательной деятельности; планирование образовательной деятельности и её ресурсного обеспечения; мониторинг и фиксацию хода и результатов образовательной деятельности; мониторинг здоровья обучающихся; современные процедуры создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации; дистанционное взаимодействие всех участников образовательных отношений (обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников, органов управления в сфере образования, общественности), в том числе в рамках дистанционного образования;

дистанционное взаимодействие организации, осуществляющей образовательную деятельность, с другими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и организациями социальной сферы: учреждениями культуры, здравоохранения, спорта, досуга, службами занятости населения, обеспечения безопасности жизнедеятельности.

Эффективное использование информационно-образовательной среды предполагает компетентность сотрудников организации, осуществляющей образовательную деятельность, в решении профессиональных задач с применением ИКТ, а также наличие служб поддержки применения ИКТ.

Создаваемая ИОС строится в соответствии следующей иерархией:

- единая информационно-образовательная среда страны;
- единая информационно-образовательная среда региона;
- информационно-образовательная среда образовательного учреждения;

- предметная информационно-образовательная среда;
- информационно-образовательная среда УМК;
- информационно-образовательная среда компонентов УМК;
- информационно-образовательная среда элементов УМК.

***Основными элементами ИОС являются:***

- информационно-образовательные ресурсы в виде печатной продукции;

- информационно-образовательные ресурсы на сменных оптических носителях;

- информационно-образовательные ресурсы Интернета;

- вычислительная и информационно-телекоммуникационная инфраструктура;

- прикладные программы, в том числе поддерживающие администрирование и финансово-хозяйственную деятельность образовательного учреждения (бухгалтерский учёт, делопроизводство, кадры и т. д.).

***Необходимое для использования ИКТ оборудование*** отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:

- в учебной деятельности;

- во внеурочной деятельности;

- в исследовательской и проектной деятельности;

- при измерении, контроле и оценке результатов образования;

- в административной деятельности в том числе в рамках дистанционного образования.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации основной образовательной программы обеспечивает:

информационную поддержку образовательной деятельности обучающихся и педагогических работников на основе современных

информационных технологий в области библиотечных услуг (создание и ведение электронных каталогов и полнотекстовых баз данных, поиск документов по любому критерию, доступ к электронным учебным материалам и образовательным ресурсам Интернета;

укомплектованность учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем учебным предметам основной образовательной программы основного общего образования на русском языке. Норма обеспеченности образовательной деятельности учебными изданиями определяется исходя из расчета:

- не менее одного учебника в печатной и (или) электронной форме, достаточного для освоения программы учебного предмета на каждого обучающегося по каждому учебному предмету, входящему в обязательную часть учебного плана основной образовательной программы основного общего образования;
- не менее одного учебника в печатной и (или) электронной форме или учебного пособия, достаточного для освоения программы учебного предмета на каждого обучающегося по каждому учебному предмету, входящему в часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебного плана основной образовательной программы основного общего образования.

Фонд дополнительной литературы включает: отечественную и зарубежную, классическую и современную художественную литературу; научно-популярную и научно-техническую литературу; издания по изобразительному искусству, музыке, физической культуре и спорту, экологии, правилам безопасного поведения на дорогах; справочно-библиографические и периодические издания; собрание словарей; литературу по социальному и профессиональному самоопределению обучающихся.

Школа имеет интерактивный электронный контент по всем учебным предметам.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации основной образовательной программы обеспечивает возможность:

-реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;

-записи и обработки изображения (включая микроскопические, телескопические и спутниковые изображения) и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (оцифровка, сканирование);

— создания и использования диаграмм различных видов (алгоритмических, концептуальных, классификационных, организационных, хронологических, родства и др.), специализированных географических (в ГИС) и исторических карт; создания виртуальных геометрических объектов, графических сообщений с проведением рукой произвольных линий;

— организации сообщения в виде линейного или включающего ссылки сопровождения выступления, сообщения для самостоятельного просмотра, в том числе видеомонтажа и озвучивания видеосообщений;

— выступления с аудио-, видео- и графическим экранным сопровождением;

— вывода информации на бумагу и т. п.;

— информационного подключения к локальной сети и глобальной сети Интернет, входа в информационную среду учреждения, в том числе через Интернет, размещения гипермедиа сообщений в информационной среде образовательного учреждения;

— поиска и получения информации;

— использования источников информации на бумажных и цифровых носителях (в том числе в справочниках, словарях, поисковых системах);

— вещания (подкастинга), использования носимых аудио-, видеоустройств для учебной деятельности на уроке и вне урока;

— создания и заполнения баз данных, в том числе определителей; наглядного представления и анализа данных;

— включения обучающихся в проектную и учебно-исследовательскую деятельность, проведения наблюдений и экспериментов, в том числе с использованием: учебного лабораторного оборудования, цифрового (электронного) и традиционного измерения, включая определение местонахождения; виртуальных лабораторий, вещественных и виртуально-наглядных моделей и коллекций основных математических и естественно-научных объектов и явлений;

— художественного творчества с использованием ручных, электрических и ИКТ-инструментов, реализации художественно-оформительских и издательских проектов, натурной и рисованной мультипликации;

— создания материальных и информационных объектов с использованием ручных и электроинструментов, применяемых в избранных для изучения распространённых технологиях (индустриальных, сельскохозяйственных, технологиях ведения дома, информационных и коммуникационных технологиях);

— размещения продуктов познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся в информационно-образовательной среде образовательного учреждения;

— проектирования и организации индивидуальной и групповой деятельности, организации своего времени с использованием ИКТ; планирования учебного процесса, фиксирования его реализации в целом и отдельных этапов (выступлений, дискуссий, экспериментов);



— проведения массовых мероприятий, собраний, представлений; досуга и общения обучающихся с возможностью для массового просмотра кино- и видеоматериалов, организации сценической работы, театрализованных представлений, обеспеченных озвучиванием, освещением и мультимедиа сопровождением;

— выпуска школьных печатных изданий, работы школьного телевидения.

МКОУ «Ясеновская СОШ» располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества.

Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В школе формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровьесбережения.

Для реализации программы используются оснащенные классы-кабинеты, актовый зал, библиотека, школьный музей.

Обеспечен доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в школе действует Интернет, создана локальная сеть, включающая большую часть учебных кабинетов и административный блок. В соответствии с требованиями Стандарта информационно-методические условия реализации основной образовательной программы общего образования обеспечиваются современной информационно-образовательной средой (далее – ИОС).

Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:

- в учебной деятельности;
- во внеурочной деятельности;
- в исследовательской и проектной деятельности;
- при измерении, контроле и оценке результатов образования;
- в административной деятельности, в том числе в рамках дистанционного образования.

Учебно-методическое и информационное оснащение образовательного процесса обеспечивает возможность:

- реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;
- записи и обработки изображения и звука при фиксации явлений в природе и обществе, хода образовательного процесса; переноса информации с нецифровых носителей (включая трёхмерные объекты) в цифровую среду (сканирование);

Также для полноценной реализации программы лицей оснащен музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой.

Для обеспечения безопасности жизни детей школа оснащена противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной сигнализации, ведется наружное и внутреннее видеонаблюдение, установлены турникет на входе в школу.

Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:

- ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультипликационные фильмы;
- методические рекомендации по проведению встреч, бесед и занятий в рамках реализации Программы;
- презентации заочных экскурсий;
- другое.

Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать:

- методическую литературу;
- Интернет-ресурсы:

Сайт Министерства просвещения Российской Федерации - [edu.gov.ru](http://edu.gov.ru)

Сайт министерства образования, науки и молодежной политики - <https://minobr.government-nnov.ru>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru>

Информационный ресурс «Интернетурок» - <https://interneturok.ru>

Информационный портал «Инфоурок» - <https://multiurok.ru>

Социальная сеть работников образования - <https://nsportal.ru>

Для информированности общественности о реализации программы внедрения целевой модели наставничества в лицее используются несколько видов печатной и электронной продукции:

- Публикации на сайте школы; информационные стенды в рекреациях школы и в классных кабинетах, школьная газета;
- Выпуск информационных буклетов для родителей;
- Фотоотчеты;

Страничка в социальной сети, «Телеграмм»

## 6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества

### 6.1. Основные этапы целевой программы наставничества

| № | Этап                            | РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ                                                                                                                                                                                                                                                                          | РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ                                                                                                                                                                                                                     | РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА                                                                                                                 |
|---|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Отработка модели наставничества | <ul style="list-style-type: none"> <li>• информировать коллектив и обучающихся о продолжении внедрения программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>• сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>• информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы</li> </ul> | Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, |

|   |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                           |
|---|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● определить задачи, формы наставничества на 2023-2024 учебный год, <b>ожидаемые результаты</b>;</li> <li>● утвердить <b>дорожную карту</b> внедрения целевой модели наставничества на 2023-2024 учебный год, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</li> </ul>                                                                                                                                               | наставничества, планируемых результатах и вариантах участия                                                                                                                                                        | методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).                                                                                                          |
| 2 | <b>Формирование базы наставляемых</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>● организовать <b>сбор данных о наставляемых</b> по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                    | Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.                                                                                                 |
| 3 | <b>Формирование базы наставников</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</li> <li>● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Взаимодействовать с <b>целевыми аудиториями</b> на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>● <b>мотивировать</b> наставников</li> </ul> | формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций. |
| 4 | <b>Отбор и обучение наставников</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработать <b>критерии отбора</b> наставников под собранные запросы;</li> <li>● организовать отбор и обучение наставников</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>● найти <b>ресурсы для организации обучения</b></li> </ul>      | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.<br>2. Собеседование с наставниками.<br>3. Программа обучения.                                                                       |
| 5 | <b>Формирование наставнических пар или групп</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработать <b>инструменты</b> и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</li> </ul>                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп</li> </ul>                                                                 | Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.                                                                                                                                |

|   |                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Организация работы наставнических пар или групп | <ul style="list-style-type: none"> <li>Выбрать <b>форматы взаимодействия</b> для каждой пары или группы;</li> <li>проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>организовать <b>сбор обратной связи</b> от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>разработать систему поощрений наставников</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Промежуточные результаты программы <b>транслировать партнерам</b> программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>1. Реализация программ наставников.</p> <p>2. Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы</li> </ul> |
| 7 | Завершение наставничества                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>организовать <b>праздничное событие</b> для представления результатов наставничества, <b>чествования лучших</b> наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>сформировать <b>долгосрочную базу наставников</b>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</li> <li><b>пригласить</b> представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li><b>популяризировать</b> лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</li> </ul> | <p>Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников.</p>                                                                                      |

## 6.2. Формы наставничества в школе

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ОО рассматриваются четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «учитель-ученик».

**6.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»**

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

- 1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
- 2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- 4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- 5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО.
- 6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

- 1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2. Повышение успеваемости в лицее.
- 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, лицее в целом.
- 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.
- 6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОДН.

**Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»**

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                            | Наставляемый                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кто может быть                                                                                                                                                                                                                                                       | Пассивный                                                                                                                                                                                                                                                         | Активный                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li><li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li><li>• Победитель школьных и региональных</li></ul> | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

|                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| <p>олимпиад и соревнований.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни лица.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul> |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

| Формы взаимодействия                | Цель                                                                                                                    |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Успевающий – неуспевающий»         | Достижение лучших образовательных результатов.                                                                          |
| «Лидер – пассивный»                 | Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному»                  | Обмен навыками для достижения целей.                                                                                    |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения                                                                                     |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».**

| Этапы реализации.                                                                                                                                                                                  | Мероприятия                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».                                                                                                                                   | Конференция ФСК по представлению программы наставничества. |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.                                                                                                                   | Анкетирование. Собеседование. Работа с базой наставников.  |
| Обучение наставников.                                                                                                                                                                              | Обучение проводится куратором.                             |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно | Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.  |

|                                                                                                                                  |                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| принять участие в программе наставничества.                                                                                      |                                                                                                                                            |
| Формирование пар, групп.                                                                                                         | После личных встреч, обсуждения вопросов.                                                                                                  |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                       | Анализ эффективности реализации программы.                                                                                                 |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.                             | Поощрение на итоговой конференции ФСК                                                                                                      |

**Документы и форматы реализации формы наставничества  
«ученик – ученик»**

| <b>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Формы работы</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Программа воспитания</li> <li>• Программы внеурочной деятельности;</li> <li>• План воспитательной работы;</li> <li>• Дополнительные образовательные программы;</li> <li>• Программы деятельности ученического самоуправления, волонтерских отрядов</li> <li>• Планы работы органов ученического самоуправления;</li> <li>• План работы с одаренными детьми;</li> <li>• Планы работы по профилактике правонарушений обучающимися;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Классные часы</li> <li>• Проектная деятельность</li> <li>• Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам.</li> <li>• Совместное посещение или организация мероприятий.</li> <li>• Образовательные практики «Дети-детям».</li> <li>• Кейс-турниры, имиджмейкинг</li> <li>• Воркшопы, сетевые проекты.</li> <li>• Тематические оздоровительные смены.</li> <li>• Социально значимая деятельность.</li> <li>• Волонтерская (добровольческая) деятельность.</li> </ul> |

|                                                                                                                                                   |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Программа оздоровительного лагеря.</li> <li>• План профориентационной работы с обучающимися .</li> </ul> |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

6.2.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель** - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»

|           |              |
|-----------|--------------|
| Наставник | Наставляемый |
|-----------|--------------|



| Кто может быть                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Молодой специалист                                                                                                                                                  | Педагог                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul> | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

#### Типы наставников:

**Наставник-консультант** – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

**Наставник-предметник** - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

| Формы взаимодействия                                                | Цель                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.                                 |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист»                | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию                       |

|                                             |                                       |
|---------------------------------------------|---------------------------------------|
|                                             | педагогических талантов и инициатив.  |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному |

**Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель».**

| Этапы реализации.                                                                                                                                         | Мероприятия                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».                                                                                        | Педагогический совет. ШМО классных руководителей и учителей предметников |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.                        | Анкетирование. Работа с базой наставников.                               |
| Обучение наставников.                                                                                                                                     | Проводится при необходимости.                                            |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.                |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                  | После встреч, обсуждения вопросов.                                       |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.                                               | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.              |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                | Анализ эффективности реализации программы.                               |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                        | Поощрение на педагогическом совете, итоговом школьном празднике.         |

**Документы ОО и форматы реализации формы наставничества «учитель-учитель»**

|                                                                                    |              |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации | Формы работы |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Устав</li> <li>• Планы работы методических объединений</li> <li>• План повышения квалификации</li> <li>• Планы самообразования</li> <li>• Планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников</li> <li>• Планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов</li> </ul> | <p>Конкурсы профессионального мастерства различного уровня (помощь в подготовке), курсы. Творческие мастерские. молодого учителя/педагога. Семинары, открытые уроки. Разработки информационно-методических пособий, сборников. Форумы, деловые игры. Образовательные курсы</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

**Цель** - успешное формирование у учеников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи:**

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона учащихся;
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших обучение по программе студии «Введение в педагогическую деятельность».
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах ;
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

| Наставник       | Наставляемый |          |
|-----------------|--------------|----------|
| Кто может быть. | Пассивный    | Активный |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Нравственно равнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. Работник с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник. Возможно, родитель, возможно директор лицея</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ОО и ее сообщества</p> | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»**

| Формы взаимодействия    | Цель                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Профессионал – ученик» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории |

**Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»**

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик».                                                                                    | Ученическая конференция по представлению программы наставничества                                                                    |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества. | Анкетирование. Работа с базой наставников                                                                                            |
| Обучение наставников.                                                                                                                                     | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического |

|                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                  | сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»                                                      |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы | Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых                                                                    |
| Формирование пар, групп                                                                                                                                                                                                                                          | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»                                                              |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.                                                                                                                           | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории                   |
| Рефлексия реализации формы наставничества                                                                                                                                                                                                                        | Анализ эффективности реализации программы                                                                                   |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус                                                                                                                                                                                                                | Поощрение наставляемого на итоговом школьном мероприятии. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника |

**Документы лица и форматы реализации формы наставничества  
«работодатель - ученик»**

| <b>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</b>                                                                | <b>Формы работы</b>                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Программа воспитания</li> <li>• План воспитательной работы</li> <li>• План профориентационной работы</li> </ul> | <p>Проектная деятельность.<br/>Классные часы.<br/>Профориентационные мероприятия.<br/>Педагогические игры на развитие навыков и компетенций.<br/>Встречи с представителями предприятий/ профессий.<br/>Экскурсии на предприятия.<br/>Демодни.</p> |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии</li> </ul> | <p>День теней.<br/> Конкурсы проектных ученических работ.<br/> Дискуссии.<br/> Бизнес-проектирование.<br/> Ярмарки вакансий.<br/> Краткосрочные и долгосрочные стажировки.<br/> Выездные мероприятия.<br/> Работа педагогической студии.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 6.2.4. Форма наставничества «студент – ученик»

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

##### **Задачи:**

1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
4. Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

##### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

## Характеристика участников формы наставничества «студент – ученик».

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Наставляемый                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кто может быть.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Пассивный                                                                                                                                                                                                                                                              | Активный                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p> | <p>Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p> | <p>Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p> |

## Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик».

| Формы взаимодействия        | Цель                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «успевающий – неуспевающий» | улучшение образовательных результатов и приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины                                                                                                               |
| «лидер – равнодушный»       | психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество |
| «равный – другому»          | обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;                                                                                                                                       |
| «куратор – автор проекта»   | совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским)                                                                                                                           |

### Схема реализации формы наставничества «студент – ученик»

|                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик»                                                                                                                                                                                                                      | Ученическая конференция по представлению программы наставничества                                                                                                                                            |
| Проводится отбор наставников из числа активных студентов средних и высших учебных заведений.                                                                                                                                                                                          | Анкетирование. Работа с базой наставников.                                                                                                                                                                   |
| Обучение наставников.                                                                                                                                                                                                                                                                 | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор наставляемых из числа учеников , имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.                                                                                                                                                    |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                                                                                                                                              | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».                                                                                                                                              |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессии, обладают активно позицией.                                                                                                                     | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.                                                                   |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                                                                                                                                            | Анализ эффективности реализации программы.                                                                                                                                                                   |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                                                                                                                                                    | Поощрение наставляемого на итоговом школьном празднике. Благодарственное письмо в образовательное учреждение наставника.                                                                                     |

### Документы лица и форматы реализации формы наставничества «студент - ученик»

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| Наименование документов, | Формы работы |
|--------------------------|--------------|



| разработанных и действующих в образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Программы воспитания.</li> <li>• Программы внеурочной деятельности.</li> <li>• Планы воспитательной работы.</li> <li>• План по профессиональному самоопределению обучающихся.</li> <li>• Партнерские соглашения с учреждениями среднего и высшего профессионального образования</li> <li>• Иные программы/планы, действующие в ОО</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• проектная деятельность,</li> <li>• классные часы,</li> <li>• внеурочная работа,</li> <li>• мероприятия школьного сообщества,</li> <li>• экскурсии в место обучения наставника,</li> <li>• присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).</li> </ul> |

### Форма наставничества «учитель – ученик»

Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик)

#### Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала аставляемого, формирование жизненных ориентиров обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации 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 школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ № 3, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому

совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Наставляемый:**

**Вариант 1.**

**Неуспевающий ученик.** Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

**Вариант 2.**

**Пассивный ученик.** Социально или дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном психологические, организационные и социальные.

**Вариант 3**

**Одаренный ученик.**

Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни МБОУ СОШ № 3 (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий информированность о перспективах самостоятельного выбора творческого развития, карьерных и иных возможностей.

**Вариант 4**

**Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.** Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов

- взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
- взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
- взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель, предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;
- взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

## 7. План мероприятий («дорожная карта») отработки целевой модели наставничества МБОУ «Лицей №89»

| №<br>п/п | Мероприятие                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Сроки                     | Ответствен<br>ные              |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| 1        | <p><b>Подготовка условий для отработки программы наставничества</b></p> <p><b>Задача:</b> информирование о продолжении работы программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p><b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p> |                           |                                |
| 1.1      | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ноябрь 2023               | Администрация                  |
| 1.2      | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ежегодно, ноябрь          | Зам. директора по УВР          |
| 1.3      | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Ежегодно, ноябрь          | Зам. директора по УВР          |
| 1.4      | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Ежегодно, ноябрь          |                                |
| 2        | <p><b>Формирование базы наставляемых</b></p> <p><b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p><b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>                                                                                                                                                                                              |                           |                                |
| 2.1      | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ежегодно, ноябрь, декабрь |                                |
| 2.2      | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ежегодно, ноябрь, декабрь | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 2.3      | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Ежегодно, декабрь         | Куратор                        |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                           |                                        |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
| 3   | <b>Формирование базы наставников</b><br><b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников<br><b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций        |                           |                                        |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Ежегодно, ноябрь, декабрь | <i>Куратор</i>                         |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников                                                                                                                                                                                                                                   | Ежегодно, октябрь         | <i>Куратор, психолог</i>               |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных                                                                                                                                                                                                          | Ежегодно, ноябрь          | <i>Зам. директора по УВР, психолог</i> |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников                                                                                                                                                                                                                                              | Ежегодно, ноябрь, декабрь | <i>Куратор</i>                         |
| 4   | <b>Отбор и обучение наставников</b><br><b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми<br><b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации |                           |                                        |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников                                                                                                                                                                                                                                    | Ежегодно, декабрь         | <i>Куратор, психолог</i>               |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (внекоторых случаях с привлечением психолога)                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Ежегодно, декабрь         | <i>Зам. директора по УВР, психолог</i> |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Ежегодно, ноябрь, декабрь | <i>Зам. директора по УВР</i>           |
| 4.4 | Обучение наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ежегодно, октябрь-ноябрь  | <i>Зам. директора по УВР</i>           |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                         |                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|
| 5   | <b>Формирование наставнических пар или групп</b><br><b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям<br><b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы                                                           |                         |                 |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ежегодно, ноябрь        | <i>Куратор</i>  |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи                                                                                                                                                                                                                                                                 | Ежегодно, ноябрь        | <i>Психолог</i> |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ежегодно, ноябрь        | <i>Куратор</i>  |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                             | Ежегодно, декабрь       | <i>Куратор</i>  |
| 6   | <b>Организация работы наставнических пар или групп</b><br><b>Цель:</b><br><b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе<br><b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы |                         |                 |
| 6.1 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ежегодно, декабрь       | <i>Куратор</i>  |
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ежегодно, декабрь       | <i>Куратор</i>  |
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым                                                                                                                                                                                                                                                                | Ежегодно, декабрь       | <i>Куратор</i>  |
| 6.4 | Регулярные встречи наставника и наставляемого                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ежегодно, январь-апрель | <i>Куратор</i>  |
| 6.5 | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ежегодно, апрель        | <i>Куратор</i>  |
| 6.6 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Ежегодно, апрель        | <i>Куратор</i>  |
| 6.7 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Ежегодно, май           | <i>Куратор</i>  |
| 6.8 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ежегодно, май           | <i>Куратор</i>  |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                   |                       |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| 7   | <p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p> |                   |                       |
| 7.1 | Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Ежегодно,<br>май  | Администрация ОО      |
| 7.2 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ежегодно,<br>май  | зам. директора по УВР |
| 7.3 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ежегодно,<br>май  | Куратор               |
| 7.4 | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ежегодно,<br>май  | Куратор               |
| 7.5 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Ежегодно,<br>май  | зам. директора по УВР |
| 7.6 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Ежегодно,<br>июнь | зам. директора по УВР |
| 7.7 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Ежегодно,<br>июнь | зам. Директора по УВР |

## **8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Целевой программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации целевой программы наставничества
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **8.1 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

Данный мониторинг позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.



**Цель:** оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников

**Задачи мониторинга:**

- обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- опередить условия эффективной программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
- сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

**9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне лица.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание на сайте лица методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне лица.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лица.