



Утверждаю  
Директор МАОУ СОШ №18  
Н.А. Казанцева  
Приказ от 30.08.2024 № 94

**Программа наставничества «учитель-ученик»  
МАОУ СОШ №18**

Срок реализации 2024-2025 г.

Настоящая программа наставничества МАОУ СОШ №18 (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель), приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

Цель разработки программы – создание условий для внедрения развития системы наставничества.

В соответствии с требованиями ФГОС в МАОУ СОШ №18 внедрены в образовательный процесс современные образовательные и информационные технологии. Результатом внедрения технологии личностно-ориентированного обучения в 2019-2020 учебном году стало повышение интереса учащихся к учебной деятельности; формирование положительной мотивации учения.

С целью выявления интеллектуально одаренных учащихся традиционно проводится школьный этап всероссийской олимпиады школьников.

В ОУ реализуется целевая модель наставничества «учитель-ученик».

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставника (обучающего) и наставляемого (обучающегося), формирование их социальной и учебной активности, необходимой для успешной личностной и профессиональной реализации в условиях агрессивной конкурентной среды, а также создание организационно-педагогических условий для устранения образовательных и профессиональных дефицитов.

В рамках данной программы ставятся следующие **задачи:**

– создание педагогической среды для устранения имеющихся у учащегося образовательных дефицитов и его подготовки к самостоятельной, осознанной деятельности в рамках института наставничества;

– создание педагогической среды для устранения имеющихся у педагогов профессиональных дефицитов;

– раскрытие потенциала каждого наставника/наставляемого;

– преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

– адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

– повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– формирование общечеловеческих ценностей (мир, жизнь человечества, представления о справедливости, свободе, правах и обязанностях людей, дружбе и любви, родственных связях, ценности самосохранения, ценности самореализации и др.) и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- привлечение дополнительных ресурсов в рамках сетевого взаимодействия в развитие образовательной деятельности для решения социально значимых задач региона.

## 1. Общеположения

**1.1.** Нормативно-правовые основания внедрения модели наставничества в МАОУ СОШ №18 представлены рядом документов.

Документы федерального и регионального уровней:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Указ Президента РФ от 01.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»

Локальные нормативные акты:

- Положение о наставничестве,
- Целевая модель наставничества обучающихся «учитель-ученик»,
- Дорожная карта внедрения целевых моделей в образовательной организации,
- Положение о Центре наставничества,
- Положение о Совете профилактики.

**1.2.** Программа разработана на основании Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования<sup>1</sup>, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Программа принята на заседании педагогического совета МАОУ СОШ №18, утверждена руководителем.

**1.3.** Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- *принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой

целостной стратегии реализации программы наставничества;

– *принцип легитимности*, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

– *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

– *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

– *принцип продвижения благополучия и безопасности подростка* (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

– *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

– *принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– *принцип равенства* признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

В основе внедрения целевой модели наставничества лежат *системный, комплексный, личностно-ориентированный, аксиологический подходы*.

#### 1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

– измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных;

– повышение уровня развития личности наставляемого, степени раскрытия его потенциала;

– рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/ карьерные траектории;

– измеримое повышение гибких навыков, лидерских качеств;

– измеримое уменьшение образовательных дефицитов;

– измеримое уменьшение профессиональных дефицитов;

– наличие сообщества готового оказывать МАОУ СОШ №18 поддержку; наличие экологичной и плодотворной среды развития педагогов;

– рост объема дополнительных ресурсов и инвестиций в развитии инновационных образовательных и социальных программ региона.

Эффекты наставничества:

– укрепление профессионального сотрудничества всех членов педагогического коллектива;

– повышение уровня профессиональных компетенций наставников-учителей, востребованных в условиях современного образования;

– уверенность родителей в том, что их дети работают компетентные и заинтересованные педагоги;

– повышение престижа профессии педагога в контексте создания системы наставничества в Лицее.

## **2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В системе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы (обучающийся), 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 (учитель), 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 – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

– формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

– формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей). Формы базы наставляемых и наставников представлены в Приложениях 9 и 10.

Куратор назначается приказом директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

## **3. Организация деятельности по внедрению целевой модели наставничества**

3.1. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

3.2. Целевая модель института наставничества в МАОУ СОШ № 18, обеспечивающего конструктивное межличностное взаимодействие учащихся с целью оказания оперативной помощи путем передачи положительного опыта от наставника к наставляемому посредством создания таких педагогических условий, как социально-психологические (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи наставникам в выстраивании отношений с наставляемыми), дидактические, обеспечивающие необходимые формы, средства, методы процесса личностного становления учащихся, их социальной и учебной активности, а также обеспечивающие конструктивное взаимодействие наставника и наставляемого, добровольность, взаимный интерес к наставничеству; содержательные условия направлены на формирование потребности в проектировании личностного роста наставника и наставляемого через устранение образовательных дефицитов, в совершенствовании их знаний, умений и навыков. Деятельность центра в рамках реализуемой модели осуществляется в соответствии с

дорожной картой внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации и программу наставничества по модели «ученик -ученик».

Центр наставничества обеспечивает направления реализации модели с использованием ресурсов практики осуществления:

- профориентации обучающихся;
- воспитательной работы;
- дополнительного образования детей (посещение творческих кружков, спортивных секций, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия и т.д.);
- психологической поддержки (психоэмоциональная поддержка наставляемых, тренинговые технологии, коррекционно-развивающие занятия и т.д.)

В соответствии с направлениями образовательных дефицитов организационная структура включает лаборатории (рабочие группы) (специфика организации деятельности центра представлена в Таблице 3 – Ресурсы, обеспечивающие ролевые модели наставничества «учитель-ученик»):

- навыков будущего,
- лидерства,
- успеха,
- молодого наставника,
- исследовательской и проектной деятельности.

3.3. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными

руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МАОУ СОШ №18, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

3.4. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МАОУ СОШ №18. Передача в управляющие органы подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

3.5. Этапы реализации Программы.

Таблица 1 – Этапы реализации программы наставничества «учитель-ученик» в МАОУ СОШ №18.

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МАОУ СОШ №18 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор наставников. 4. Создание программы для внедрения проекта.	1. Протокол заседания Педагогического совета МАОУ СОШ №18 2. Анализ наличной ситуации в («характеристика контингента» – приложение 1) 3. Приказ об утверждении. 4. Пакет установочных документов. 5. Создание страницы «Наставничество» на сайте ОУ 6. Программа наставничества. Программа обучения наставников 7. Разработка критериев отбора наставников.

<p>2. Поиск и отбор контингента для участия в программе</p> <p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся МАОУ СОШ №18, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Выявление проектов, которые нуждаются в работе в системе наставничества.</p> <p>3. Сбор систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</p> <p>Проведение работы с обучающимися по поиску наставляемых</p> <p>Отбор первого состава участников</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа внутри МАОУ СОШ №18 включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает наставников из числа активных педагогов.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников по разработанной программе</p>

<p>3. Взаимодействие наставника с наставляемым</p> <p>Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о Заполнение индивидуального плана в рамках организации (Приложение 3)</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу-знакомство,</li> <li>- пробную рабочую встречу,</li> <li>- встречу-планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов</li> </ul> <p>- для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>
	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество МАОУ СОШ №18</p>



4. Мониторинг работы наставничества	1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 2. Регулярная обратная связь от участников программы. 3. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 4. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Приказ о проведении второго мероприятия Программы
	5. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.	
5. Обобщение полученного опыта и его распространение	5. Формирование долгосрочной базы наставников.	Приказ о проведении второго мероприятия Программы

#### 4. Реализация целевой модели наставничества

4.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения:

- педагогический совет по теме «Внедрение целевой модели наставничества»;
- тьюторская встреча педагогов по реализации программы;
- утверждение Программы и рассмотрение этапов её реализации программы на Педагогическом совете;
- проведение информационно-просветительских мероприятий по вопросам реализации программы на сайте ОУ, в школьных сообществах социальных сетей;
- работа с педагогами-наставниками по постановке и разъяснению задач реализации работы с наставляемыми;
- проектирование содержания наставничества в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников сообщества МАОУ СОШ №18 при согласовании с родителями/ законными представителями несовершеннолетнего.

4.2. Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

1. Базовая деятельность учителя наставника – деятельность наставника по сопровождению, в которую учитель включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само

наставничество – это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

2. Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставника. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

3. Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т. д.) – наставничество. Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

4. Развитие сопровождаемого в процессе деятельности – деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т. д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

#### 4.3. Технологический компонент системы наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Компоненты системы наставничества представлены в Таблице 2.

Таблица 2 – Компоненты системы наставничества

<i>Ценностно-смысловой</i>	<i>Содержательный</i>	<i>Технологический</i>	<i>Оценочно-диагностический</i>
<i>Наставничество – взаимобогащающее общение, основанное</i>	<i>Работа - внешней средой; - наставниками;</i>	<i>- интерактивные технологии; - тренинговые</i>	<i>Мониторинг и оценка параметров программы;</i>
<i>Ценностно-смысловой</i>	<i>Содержательный</i>	<i>Технологический</i>	<i>Оценочно-диагностический</i>

<p>на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p><b>Объект</b> наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p><b>Субъекты:</b> наставники и наставляемые.</p>	<p>- наставляемыми; - родителями; - коллективом организации.</p>	<p>технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - <b>информационные технологии</b></p>	<p>- организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
--	--	--	--

Наиболее эффективными формами наставнической деятельности и методами обучения в процессе становления опыта наставника являются проблемно-деловая игра, рефлексивно-деловая игра, работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; ярмарка идей, мастер-классы и педагогические мастерские.

Под социальной активностью учащихся в рамках данного образовательного проекта понимается мера включенности субъектов в систему внутришкольных отношений, показатель их участия во всех видах школьной жизни, связанной с педагогическим сопровождением учащихся и оказанием необходимой учебной, консультационной и психологической помощи.

Под учебной активностью учащихся в рамках данного образовательного проекта понимается сформированный высокий уровень учебно-познавательной мотивации, выражающий субъективное отношение к учебной деятельности, а также высокий уровень обучаемости, иллюстрирующий значимые объективные результаты в учебно-познавательной деятельности, высокий уровень учебных притязаний учащихся.

К организационным актам реализации программы наставничества отнесены:

- психодиагностика наставников и наставляемых (входной контроль);
- выявление уровня развития метакомпетенций наставляемых;
- выявление уровня образовательных дефицитов у наставляемых;
- практические занятия;
- тренинги развития коммуникативных умений;
- интерактивные технологии (дискуссии, деловые и ролевые игры и т.д.);
- психологические рекомендации;
- психодиагностика (промежуточный контроль);
- психодиагностика (выходной контроль).

На начальном этапе проводится диагностика наставников и наставляемых. Планируется использовать анкету для выявления запросов от потенциальных наставляемых и анкету выявления компетенций наставника для поиска соответствующих этим запросам наставников (Приложения 6-8). В результате сбора и обработки анкет наставляемых выявляются конкретные дефициты обучающихся. Формируется база наставников и наставляемых. На начальном этапе работы наставник получает базовые знания и установки: о принципах наставничества, о правилах взаимодействия с подшефным и способам установления контакта.

При выборе технологического инструментария учитывается личностный потенциал будущего наставляемого: особенности темперамента, сфера интересов, уровень сформированности коммуникативных навыков, наличие достижений и т.д.

В работе используются: интерактивные, тренинговые и проектные технологии. Под интерактивными технологиями подразумеваются дискуссии, ролевые игры, работа в малых группах, способствующие развитию коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к проблеме, снижению агрессивности, выработке конструктивных взаимоотношений. В рамках лаборатории навыков будущего, лаборатории лидерства, успеха, молодого наставника интерактивные технологии используются с целью развития критического мышления, формирования их коммуникативной и дискуссионной культуры. Используемые приемы и методы: дебаты, мозговой штурм, круглый стол, форум, кейсы и другие. Механизмы реализации: свободное высказывание и отстаивание своего мнения каждым участником, критика других мнений, взаимная поддержка, рефлексия результатов. Форма проведения: урочная и внеурочная.

Самым эффективным методом развития наставников является тренинг. С помощью тренингов более эффективно передаются знания, умения и навыки по наставничеству. Используемые методы в тренинге: ролевая игра, психотехнические упражнения, мини-лекции, психогимнастика и т.д. Механизмы реализации: убеждение, подражание, заражение и т.д.

В рамках исследовательской и проектной лаборатории наставляемые овладевают различными способами деятельности в условиях доступности информационных ресурсов, что способствует формированию творческой личности, способной решать нетрадиционные задачи. Механизмы реализации: анализ научной литературы, проведение эксперимента, оформление результатов исследования в форме докладов, компьютерных презентаций, буклетов.

Развиваются следующие метакомпетенции: ответственность, самостоятельность, мотивация к учебной деятельности, свободный и независимый взгляд на окружающую действительность и т.д.

4.4. Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №18 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: учитель-ученик, ученик-ученик.

Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие учителя и обучающегося общеобразовательной организации, при которой наставник оказывает комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Наставником может быть неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией, активной жизненной позицией. Он должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Примерный формат портфолио наставника представлен в Приложении 5.

*Возможные вариации программы.*

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Вариация 1 "Учитель - неуспевающий", классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины.

Вариация 2 "Учитель - пассивный", психоэмоциональная и ценностная поддержка как развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество. Обучающийся – плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутришколы и ее сообщества.

Вариация 3 "Учитель - активный", в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная во всех формах учебной деятельности. Обучающийся – социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариация 4 «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид». 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.

Вариация 5 "Учитель - автор проекта", совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В рамках учебной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

В рамках дополнительного образования: проектная деятельность, создание объединений дополнительного образования по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4.5. Различные направления наставничества тесно взаимосвязаны с реализацией программ общего и дополнительного образования МАОУ СОШ №18. Следует выделить такие программы и мероприятия:

- рабочие программы факультативных курсов, курсов внеурочной деятельности, обеспечивающих организацию предпрофильной подготовки обучающихся, а также курсов, направленных на формирование у обучающихся проектной культуры с использованием методологии наставничества;

- мероприятия, предусматривающие подготовку обучающихся к участию в олимпиадах различных уровней (в соответствии с утвержденным Российской Федерацией перечнем);

- программа развития универсальных учебных действий (разделы ООП ООО, ООП СОО, включающие типовые задачи, описание направлений проектной деятельности);

- программа воспитания и социализации (разделы ООП ООО, ООП СОО, включающие профориентацию, социально-ориентированную деятельность);

– коррекционная программа (раздел ООП ООО).

В Таблице 3 представлены сведения о ролевых моделях наставничества «учитель-ученик», в том числе, и в аспекте реализации требований образовательных программ. В соответствии с образовательными дефицитами каждой из моделей предложены для психолого-педагогического сопровождения ресурсы Центра наставничества (лаборатории).

Таблица 3 – Ресурсы, обеспечивающие ролевые модели наставничества «учитель-ученик»

Ролевые модели внутри формы "учитель - ученик"	Образовательные дефициты, подлежащие минимизации	Реализуемые требования образовательных программ	Мероприятия в рамках наставничества	Лаборатории Центра наставничества, обеспечивающие сопровождение
«Учитель-неуспевающий»	осложненная ситуация развития – группы риска; социальная дезадаптация; субъективная новизна ситуации для наставляемого (адаптационный период 1, 5, 10 классы, изменение программы обучения на профильную)	коррекционная программа (раздел ООП ООО); программа воспитания (разделы ООП ООО, ООП СОО); программа формирования УУД (разделы ООП ООО, ООП СОО)	<input type="checkbox"/> включение наставляемого в контрольно-оценочную деятельность по выявлению затруднений/ образовательных дефицитов; <input type="checkbox"/> включение обучающегося в систему мероприятий по формированию мыслительных действий в рамках программы УУД; <input type="checkbox"/> закрепление наставнических пар в рамках деятельности «Совет профилактики»	Лаборатория успеха Лаборатория навыков будущего.
«Учитель-пассивный»	дефицит мотивации учебной деятельности; несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность;	программа развития универсальных учебных действий (разделы ООП ООО, ООП СОО)	– профориентация обучающихся; – посещение творческих кружков, спортивных секций, совместные походы на спортивные и культурные	Лаборатория успеха Лаборатория навыков будущего.

			мероприятия и т.д.	
«Учитель-активный»	субъективная новизна ситуации для наставляемого (изменение программы обучения на профильную, новые ситуативные требования к наставляемому, например, в связи с участием в олимпиаде, соревновании, конкурсе и т.д.)	рабочие программы факультативных курсов, курсов в внеурочной деятельности, обеспечивающих организацию предпрофильной подготовки обучающихся	– мероприятия, предусматривающие подготовку обучающихся к участию в олимпиадах различных уровней; профориентация обучающихся; – психоэмоциональная поддержка наставляемых, тренинговые технологии,	Лаборатория лидерства. Лаборатория молодого наставника Лаборатория навыков будущего.
			коррекционно-развивающие занятия и т.д. □ перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания, написания докладов и пр.	
«Учитель-ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	ограниченные возможности здоровья	коррекционная программа (раздел ООП ООО).	– мероприятия, предусматривающие подготовку обучающихся к снятию барьеров в общении «ученик-ученик»; «взрослый-ученик»; – мероприятия, предусматривающие подготовку обучающихся к пониманию трудностей в усвоении школьной программы и определении возможных путей решения проблемы;	Лаборатория успеха. Лаборатория навыков будущего.

			– мероприятия, предусматривающие помощь обучающемуся в принятии его поведения, состояния	
«Учитель-автор проекта»	субъективная новизна ситуации для наставляемого (новые ситуативные требования к наставляемому в связи с работой над проектом.)	программа развития универсальных учебных действий (разделы ОО П ОО, ООП СОО)	– мероприятия, предусматривающие подготовку обучающихся к участию в конкурсах проектов различных уровней; – профориентация обучающихся; – психоэмоциональная поддержка наставляемых, тренинговые технологии, коррекционно-развивающие занятия и т.д. – перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания, написания доклада и пр.	Лаборатория исследовательской и проектной деятельности. Лаборатория молодого наставника Лаборатория навыков будущего.



4.6. План реализации формы наставничества «учитель - ученик» представлен в Приложении 2 и отражает роль лабораторий Центра наставничества в решении поставленных задач.

## **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ 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 программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

*Этап 1.* Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг направлен на выявление соответствия условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и позволяет отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на достижение оценки качества реализуемой программы наставничества и оценки эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи, решаемые с помощью мониторинга, - сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели: глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы; оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении учащимися образовательных программ); анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый». Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы

наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый».

*Оцениваемые параметры:*

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

Все элементы компонентов развития наставничества в системе «учитель-ученик», представлены на низком, среднем и высоком уровне. Уровеньные подходы обусловлены количественными и качественными изменениями элементов развития наставничества, при этом все элементы находятся в взаимосвязи и взаимозависимости в видимого уровня динамической системы, построенной по иерархическому принципу<sup>3</sup>.

Поуровневая характеристика элементов личностного потенциала наставляемого, объединенных в когнитивный, мотивационный, эмоционально-волевой и поведенческий компоненты, представлена в Приложении 4.

Для эффективной реализации программы наставничества необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые осуществляются на основании критериев эффективности.

*Критерии эффективности:*

- организационные характеристики: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами;
- психолого-педагогические характеристики – мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс наставнических отношений, умение поддерживать отношения “наставник-наставляемый” до их логического завершения и др.

Мониторинг ориентирован на изучение деятельности, роли персонала, динамики развития наставляемых, партнерского взаимодействия и других аспектов, составляющих процесс наставничества.

Итогом мониторинга будет количественный и качественный анализ полученной информации, который будет доведен до сведения заинтересованных сторон.

В рамках мониторинга проводится общая оценка программы: верно ли она реализуется и достигает ли поставленных целей для участников и общества.

План оценки программы описывает все виды деятельности, роль персонала, данные, которые должны быть собраны (а также источники и инструменты), процесс статистического анализа, а также типы информации, которые будут доведены до сведения различных заинтересованных сторон.

С целью оценки качества услуг, выявления проблем осуществляется сбор отзывов о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов - наставников, подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц.

Далее проводится анализ мероприятий поощрению участников наставнической программы, частоты их проведения и уровня посещаемости.

Для оценки эффективности наставничества используется методика Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня свой специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдения и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения.

Д. Кирпатрик предложил оценивать прогресс по четырем уровням:

1. Оценка реакции участника (оценка эмоциональной удовлетворенности).

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты. Подростку будет предложено заполнить анкету после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений. Для коррекции неэффективных наставнических отношений чрезвычайно важен анализ наставничества на промежуточном этапе.

2. Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний. На этом происходит оценка уровня приобретенных знаний и навыков. Для этих целей может быть использован метод экспертных оценок. Метод используется до начала наставнических отношений и после их завершения. Данный метод позволит наглядно увидеть успехи подростка.

3. Оценка изменения поведения. Для измерения показателей поведения используются опросники, анкеты, метод экспертных оценок.

4. Оценка результатов для лица. Мониторинг и оценка позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой наставнической программы.

Критерием эффективности программы наставничества, реализуемой в МАОУ СОШ №18, является также наличие статистически значимых различий показателей наставляемых по пяти компонентам: когнитивному, мотивационному, эмоционально-волевому, ценностному и поведенческому по завершении наставнических отношений.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **6. 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 школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьниками грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## **Характеристика контингента МАОУ СОШ №18**

### **1. Численность обучающихся, чел. \_\_\_\_\_**

в том числе:

численность обучающихся в 5-9 классах, чел. \_\_\_\_\_

из них:

обучающихся на «4» и «5», чел. \_\_\_\_\_

принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. - \_\_\_\_\_

состоящих на профилактических учетах, чел. \_\_\_\_\_

численность обучающихся в 10-11 классах, чел. \_\_\_\_\_

из них:

обучающихся на «4» и «5», чел. \_\_\_\_\_

принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. \_\_\_\_\_

состоящих на профилактических учетах, чел. \_\_\_\_\_

### **2. Численность педагогических работников, чел.**

в том числе:

численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. \_\_\_\_\_

численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. \_\_\_\_\_

численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. \_\_\_\_\_

численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. \_\_\_\_\_

численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. \_\_\_\_\_

### **3. Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности МАОУ СОШ №18 \_\_\_\_\_**

## План реализации формы наставничества «учитель-ученик»

Этапы	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственное лицо
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МАОУ МАОУ СОШ №18</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогический совет по вопросу внедрения Целевой модели наставничества;</li> <li>- информирование участников образовательных отношений о внедрении Целевой модели наставничества на общешкольном родительском собрании</li> <li>- размещение информационных материалов во реализации проекта в социальных сетях;</li> </ul> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых/ наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ личной ситуации в МАОУ СОШ №18 (характеристика контингента);</li> <li>- выбор наставников;</li> </ul> <p>3. Разработка/внесение изменений в локальную базу образовательной организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разработка «Дорожной карты внедрения Целевых моделей наставничества»;</li> <li>2) разработка пакета локальных документов по внедрению внедрения Целевых моделей наставничества: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Положение о наставничестве,</li> <li>– Целевая модель наставничества обучающихся «учитель-ученик»,</li> <li>– Дорожная карта внедрения Целевых моделей в образовательной организации,</li> <li>– Положение о Центре наставничества,</li> </ul> </li> <li>3) разработка и утверждение плана психолого-педагогического сопровождения педагогов-наставников для оказания психологической поддержки в процессе взаимодействия при реализации программ наставничества;</li> <li>4) заключение договоров с организациями-партнерами о сетевой реализации целевой модели наставничества обучающихся «учитель-ученик»;</li> <li>5) внесение изменений в содержание и технологию и реутилизации ДОП: рабочие программы факультативных курсов, курсов внеурочной</li> </ol>		<p>Директор</p> <p>Методист, психолог</p>

	<p>деятельности</p> <p>б) внесение изменений в содержание основной образовательной программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– программу развития универсальных учебных действий,</li> <li>– программу воспитания и социализации,</li> <li>– коррекционную программу.</li> </ul>		
<p>2. Поиск и отбор контингента для участия в программе (формирование базы наставляемых/ формирование базы наставников; Отбор и обучение наставников).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объявление о старте набора в программу у наставничества</li> <li>2. Анкетирование обучающихся/ педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</li> <li>3. Анализ данных.</li> <li>4. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</li> <li>5. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> <li>6. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</li> <li>7. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. Собеседования с наставниками.</li> <li>8. Приказ о назначении наставников.</li> <li>9. Составление наставником плана работы с наставляемым.</li> <li>10. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника;</li> <li>11. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>12. Обучение наставников для работы с наставляемыми: <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение обучающего интенсива для педагогов-наставников по программе: «Молодой наставник в современной школе: аспекты деятельности»;</li> <li>- корректировка плана методической работы по выявлению лучших практик «наставничества»</li> </ul> </li> </ol>		<p>Куратор, психолог</p>

3. Взаимодействие наставника с наставляемым (формирование наставнических пар/групп; организация хода наставнической программы; завершение программы наставничества)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>6. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>7. Организация волонтерского события</li> </ol>		
	8. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.		
4. Мониторинг работы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Регулярная обратная связь от участников программы.</li> <li>3. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</li> <li>4. Анкетирование участников. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> <li>5. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</li> </ol>		
4. Обобщение полученного опыта и его распространение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</li> <li>2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций партнеров</li> <li>3. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</li> <li>4. Формирование долгосрочной базы наставников</li> <li>5. Отбор материалов для издания методических рекомендаций по теме.</li> </ol>		



	<p>7.Участие в мероприятиях по популяризации эффективных практик, в том числе на сайте образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение вебинара для руководящих и педагогических работников организаций, в том числе сетевых партнеров;</li> <li>- участие в работе форумов по вопросам реализации основных общеобразовательных программ с учетом ФГОС и концепций преподавания учебных предметов (предметных областей);</li> </ul>		
	<p>для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов ФГОС с учетом концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)»;</p>		

**Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы**

Образовательная организация:

Форма наставничества:

ФИО наставника:

ФИО наставляемых:

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре /группе:

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать	Содержание деятельности	Сроки (начало / окончание)	Формат (очный / дистанционный)	Результат

**Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы:**

Наставническая пара/группа	Наименование документов, разработанных и действующих в УО	Примерные форматы работы (форма наставничества «учитель-ученик»)
	<p>Программы воспитания.</p> <p>Программы внеурочной деятельности.</p> <p>Планы воспитательной работы.</p> <p>Программы/планы по профилактике</p>	<p>Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений развития</p> <p>Проведение диагностической/развивающей беседы с наставником, для уточнения зон развития</p> <p>Разработка мер по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.).</p> <p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения</p> <p>Формирование правил поведения на уроке (как</p>

	<p>правонарушений обучающимися. Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся. Дополнительные общеобразовательные программы. Иные программы/планы, действующие в Лицее</p>	<p>вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности</p> <p>Освоение эффективных подходов к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности</p> <p>Знакомство с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.</p> <p>Участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта</p> <p>Классные часы. Проектная деятельность. Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам. Совместное посещение или организация мероприятий. Клуб по интересам лидером-наставником. Кейс-турниры. Имиджмейкинг. Форсайты. Нетворкинги. Митапы. Воркшопы. Сетевые проекты. Образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников. Тематические оздоровительные смены. Социально значимая деятельность. Волонтерская (добровольческая) деятельность Мероприятия школьного сообщества. Присутствие на занятиях (определение образовательной траектории). Выездные мероприятия. Совместное создание проекта или продукта. Проориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций.</p>
--	---	--

## Характеристика элементов личностного потенциала наставляемого

Название компонента	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
Когнитивный компонент	Наблюдается низкий уровень проявления таких элементов, как стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний об окружающем мире, реализации своих творческих способностей.	Повышается стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний и реализации своего творческого потенциала. Позитивная динамика образовательных результатов	Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов. Проявляется стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний и реализации творческого потенциала. Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта повседневной жизни.
Мотивационный компонент.	Наблюдается низкая заинтересованность в объективной информации об особенностях своего характера, нет стремления к самосовершенствованию и полной реализации своих возможностей; отсутствуют цели в жизни, стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в своей профессиональной деятельности.	Оформляется умение планировать свою жизнь и находить способы достижения поставленных целей, стремление к реализации своих возможностей.	Наблюдается устойчивый интерес к планированию и выбору способов достижения поставленных целей, к самосовершенствованию, полной реализации своих возможностей. Повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности.

Эмоционально-волевой компонент	Не обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями. Высокий уровень тревожности, низкая самооценка.	Повышение уровня позитивного отношения к учебе. Снижение уровня тревожности, повышение уровня самооценки наставляемого.	Позитивное отношение к учебе, повышение уровня самооценки наставляемого, нормализация уровня тревожности. Сформировано умение управлять собственным поведением.
Ценностный компонент	Не являются приоритетными многие терминальные ценности (активная деятельность жизнь, познание, развитие, творчество) и инструментальные ценности (воспитанность, образованность, ответственность, рационализм, чуткость).	Наблюдается независимость, стремление руководствоваться в жизни собственными целями и убеждениями, проявлять гибкость в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с	Более приоритетными и становятся терминальные ценности (развитие, познание), инструментальные ценности (воспитанность, образованность, ответственность, чуткость).
Название компонента	<b>Уровни</b>		
	Низкий	Средний	Высокий
		окружающими людьми, ценить свои достоинства, положительные свойства характера.	
Поведенческий компонент.	Обладают высокой степенью зависимости, несамостоятельности; не способны вести себя естественно, раскованно и демонстрировать окружающим свои эмоции; не ценят свои достоинства и положительные свойства характера.	Наблюдается независимость, стремление руководствоваться в жизни собственными целями и убеждениями, проявлять гибкость в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с окружающими людьми, ценить свои достоинства, положительные свойства характера.	Независимы в своих поступках, стремятся руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями и принципами; проявляют гибкость в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способны вести себя естественно, раскованно; ценят свои достоинства и положительные свойства характера.

**Формат портфолио наставника и куратора  
(для педагогов)**

	<b>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</b>
	<b>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</b> (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
<b>Образование:</b> наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) <b>Должность в настоящее время:</b>	
<b>Профессиональный опыт, стаж работы:</b> кратко перечисление должностей и месяцев работы	
<b>Опыт работы наставником:</b> ... лет	
<b>Профессиональные достижения</b>	
<b>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</b>	
<b>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</b>	
<b>Наиболее значимые публикации</b>	
<b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b>	

**АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО**

1 Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2 Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником										
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут Личные встречи с наставником?										
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?										
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?										
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?										
8. Насколько понятным, Согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить зафиксировать ожидания наставника?										

10. Оцените ожидаемые последствия завершения проекта перемен в Вашей жизни.										
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас.										
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас?										

13. Что Вы ожидаете от программы?



14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]



**АНКЕТА НАСТАВНИКА**

1 Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2 Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно Вам представляется общение с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы с вашей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**АНКЕТА**  
**ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИКА-ПЕДАГОГА**  
**ФИО педагога** \_\_\_\_\_

**Место работы** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

№п/п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	- Да; - Нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	- Хочу быть полезным; - хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; - хочу, чтобы мой авторитет признавали; - хочу научиться общаться с молодым поколением; - хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; - Другое
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	- Умение планировать; - Умение взаимодействовать/сотрудничать; - Умение работать самостоятельно; - Умение анализировать; - Знание предмета/опыт работы - Другое
4	Готовы ли Вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	- Да - Нет
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	- Не более 1 часа; - 1-2 часа; - 2-3 часа; - Более 3 часов - Другое
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	- Да; - Нет
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	- В очных семинарах/лекциях/ конференциях; - В дистанционных семинарах/лекциях/ конференциях; - В очных курсах повышения квалификации; - В дистанционных курсах переподготовки; - Другое

8	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Да</li> <li>- Нет</li> <li>- Затрудняюсь ответить</li> <li>- При необходимости, да</li> </ul>
9	В чем Вы видите результаты осуществления Вами	- В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;
	наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- В положительной мотивации наставляемого к учебе;</li> <li>- В саморазвитии;</li> <li>- В осознанности;</li> <li>- В личной продуктивности</li> <li>- В самоопределении;</li> <li>- В самостоятельности наставляемого;</li> <li>- Другое _____</li> </ul>
10	Какими ниже перечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сопереживание</li> <li>- Строгость</li> <li>- Чувствительность;</li> <li>- Проницательность;</li> <li>- Авторитетность;</li> <li>- Пунктуальность;</li> <li>- Уважение личности;</li> <li>- Поощрение инициативы;</li> <li>- Самокритичность</li> <li>ь;</li> <li>Внимательность;</li> <li>- Требовательность;</li> <li>- Желание развиваться</li> <li>- Другое _____</li> </ul>
11	Какими ниже перечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сопереживание</li> <li>- Строгость</li> <li>- Чувствительность;</li> <li>- Проницательность;</li> <li>- Авторитетность;</li> <li>- Пунктуальность;</li> <li>- Уважение личности;</li> <li>- Поощрение инициативы;</li> <li>- Самокритичность;</li> <li>- Внимательность;</li> <li>- Требовательность;</li> <li>- Другое _____</li> </ul>
12	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ответственность;</li> <li>- Исполнительность;</li> <li>- Дисциплинированность;</li> <li>- Умение отстаивать собственное мнение;</li> <li>- Внимательность;</li> <li>- Быстрая обучаемость;</li> <li>- Уважение наставнику;</li> <li>- Уверенность;</li> <li>- Пунктуальность;</li> <li>- Желание развиваться;</li> <li>- Другое _____</li> </ul>

### Самоанализ

<b>Мои сильные стороны (3-5)</b>	<b>В каких ситуациях и каким образом они проявляются</b>
<b>Мои слабые стороны (3-5)</b>	<b>В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными</b>

Портрет

наставника:

---

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

Подпись /ФИО/ должность \_\_\_\_\_

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>4</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы / учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы <sup>5</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОО	Отметка о прохождении программы <sup>6</sup>
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ**

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы / учебы наставника	Основные компетенции и наставника	Важные для программы должности и наставника <sup>7</sup>	Интересы наставника <sup>8</sup>	Ресурсы в области наставничества <sup>9</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы / учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты Программы	Ссылка на кейс/ отзыв наставника, размещенная на сайте
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														

