



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Лестница успеха»

Сроки реализации: 2020-2024 год

Оглавление

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
Понятия и термины	5
1. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	6
2. ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	6
3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	7
4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	7
5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	9
6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	10
7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	11
7.1. Форма наставничества «Учитель – ученик»	11
7.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».....	14
7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»	16
8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	20
8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	20
8.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.....	21
9. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ.....	22
НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	29
ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ	32
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	34
1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества	34
Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик»	
Анкета наставляемого	35
Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик»	
Анкета наставника.....	35
Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель –	
учитель» Анкета наставляемого	36
Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель – учитель»	
Анкета наставника.....	37
Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества	
«Ученик – ученик» Анкета наставляемого.....	40
Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Ученик – ученик»	
Анкета наставника.....	41
Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель –	
Учитель» Анкета наставляемого.....	42
Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель –	

Учитель» Анкета наставника 43

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа наставничества МБОУ СОШ №6, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения Программы 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №6.

Создание Программы наставничества МБОУ СОШ №6 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Понятия и термины

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 - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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 (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

– 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».

– Устав МБОУ СОШ №6

– Отчет по результатам самообследования школы.

2. ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

– Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

– Разработка и реализация программ наставничества.

– Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

– Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

– Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

– Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования, включая центр гуманитарного и технического профиля «Точка Роста»
2. 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.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
8. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
11. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ответственный исполнитель	направления деятельности	контрольные сроки исполнения
Директор МБОУ СОШ №6	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы наставничества МБОУ СОШ №6. 2. Разработка Программы наставничества МБОУ СОШ №6. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ №6 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе	Декабрь 2020

ответственный исполнитель	направления деятельности	контрольные сроки исполнения
	<p>наставничества.</p> <p>6. Назначение куратора внедрения Программы наставничества.</p> <p>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>	
Куратор программы наставничества	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения Программы наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p> <p>8. Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>9. Контроль за реализацией наставничества: участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;</p> <p>10. решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;</p> <p>11. мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.</p> <p>12. Положение о программе наставничества в образовательной организации мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;</p> <p>13. мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.</p>	декабрь 2020, в течение всего периода
Ответственные за направления форм наставничества /Наставники	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>3. Реализация Форм наставничества «Учитель – ученик», «Ученик- ученик»</p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Кадровые ресурсы

При реализации программы наставничества используются кадровые ресурсы МБОУ СОШ №6.

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

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

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.

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.

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

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- из числа обучающихся:**

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

- из числа педагогов:**

- молодых специалистов;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающих 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;
 - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
 - ветеранов педагогического труда.

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).

5.2. Материально-технические ресурсы

Реализация программы наставничества предусматривает использование возможностей кабинета информатики, Центра гуманитарного и технического профилей «Точка Роста», школьной библиотеки, кабинетов МБОУ СОШ №6

5.3. Информационные ресурсы:

Реализация программы наставничества предусматривает использование информационных ресурсов: сайт МБОУ СОШ №6, сообщество МБОУ СОШ №6 в соц.сетях.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЭТАПЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	РЕЗУЛЬТАТ
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформирована база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. 	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для

ЭТАПЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	РЕЗУЛЬТАТ
		конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированы наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, – пробную рабочую встречу, – встречу-планирование, – комплекс последовательных встреч, – итоговую встречу. 	Мониторинг: – сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы 2. Подведение итогов программы школы 3. Публичное представление итогов и популяризация практик	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №6 в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – ученик», «Учитель – учитель», «Ученик- ученик».

7.1. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у 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 навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для 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

Задачи:

-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.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся, 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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. • Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. • Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>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 школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная 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».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
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 ученической конференции.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный - равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и

проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

7.2. 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 в 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	
	Молодой специалист	Педагог
Кто может быть		
• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов,	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),	Специалист, находящийся в процессе адаптации на

<p>автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <ul style="list-style-type: none"> Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

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.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы 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. Использование базы 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 или методический совете школы.

7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у 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 навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для 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.

Задачи:

-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.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, 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.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть	Активный
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>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 школы (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 низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно 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.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка 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.
«Учитель–пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«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.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

Основные модели наставничества в МБОУ СОШ №6

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (One-on-One Mentoring –	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает	- В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. - Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции

«один на один»)	с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. - Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. - Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	- Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. - Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. - Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество (<i>Group Mentoring</i>)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	- Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей
Флэш-наставничество (<i>Flash Mentoring</i>)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	- Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. - Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. - Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество (<i>Speed Mentoring</i>)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества.	- Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. - Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами
Реверсивное наставничество (<i>Reverse Mentoring</i>)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.

	сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество (<i>Virtual Mentoring</i>)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> - Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. - Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей. - Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

8. 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.

8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. 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 помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и 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.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (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.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

8.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга 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 (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, 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.

9. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;

- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

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+»;
- Создание на школьном сайте блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
----------------------	--------------------	-------------------	----------------	------------------	---------------------------	------------------------------

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 5-10 класса	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	<p>1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</p> <p>2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</p> <p>3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</p>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную деятельность.	Учащиеся 1 – 4 класса	Психологическая поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.	<p>1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).</p> <p>2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)</p>	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры.	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
				Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.		
	Ученик в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психосоциальная поддержка для адаптации в новом коллективе	1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.
	Антибуллинг	Учащиеся 1-11 классов.	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психосоциальная поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Учитель – учитель	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
				вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
Учитель – ученик	Будущий выпускник	Учащиеся 9,11 классов	Педагогическая и психологическая поддержка 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.	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении и жизненного, и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно 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.

ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ

1. Риски, связанные с тенденцией «административного упрощения» и «ускорения» модернизационных процессов, внедряемых «сверху вниз»:

- в ситуации, где Нацпроект по своему замыслу призван максимально расширить практику наставничества, а количественные показатели охвата практиками наставничества заданы в качестве целевых, *неизбежна политика механического «введения» наставничества*, во многих случаях - *имитация его наличия* вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми - носителями образовательных дефицитов;

- «навешивание» наставничества на школьного учителя в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, причем «на общественных началах» без прохождения необходимых курсов повышения квалификации.

2. Риски, связанные со смещением цели деятельности наставника с педагогической поддержки сопровождаемого на другой объект, где главным предметом беспокойства организаторов «наставнических» практик выступает не сопровождаемый, а специально подготовленный ими «наставник» (например, школьник), его активность и жизнестойкость его позиции после возвращения в прежнюю среду, где ему предстоит продвигать усвоенные им ценности, «наставляя» других школьников.

В этом случае цель деятельности наставника направлена не на решение образовательных дефицитов сопровождаемого, а на продвижение собственных интересов и убеждений.

Наставник превращается в миссионера. В отличие от наставника, поддерживающего человека, нуждающегося в помощи, миссионер поддерживает ту или иную религию (понимаемую в широком смысле как определенный, четко регламентированный тип мировоззрения), нуждающуюся в адептах.

Общее в первых двух группах рисков – «наставникоцентрированность» процесса, когда все внимание сосредоточено на фигуре и деятельности самого наставника, тогда как сопровождаемые остаются в тени. Они оказываются нужны лишь в качестве вспомогательного средства для введения наставничества. Все это вызывает парадоксальные ассоциации с «бездетной педагогикой», существовавшей в нашей стране в середине прошлого века.

3. Риски, связанные с использованием идеи наставничества как скрытого ресурса для повышения экономической эффективности образования, с надеждой на то, что наставники-волонтеры смогут дополнить, а со временем, возможно, и потеснить педагогов в образовательном процессе, демонстрируя при этом более высокую педагогическую результативность.

При этом необходимо учитывать, что предполагается привлечение волонтеров-наставников из числа наиболее эффективных работников-профессионалов, желающих передать свой опыт детям и молодежи.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица 1 Анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик»
Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?										
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидаете от программы? _____

15. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

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

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик»
Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным Вам представляется	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

общение с наставником.										
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 и своей 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 участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель – учитель» Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

10. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

11. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель – учитель» Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

11. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

12. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

13. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Ученик – ученик» Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

личные встречи с наставником?											
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

14. Что Вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Ученик – ученик» Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

встречи?										
7.Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель» Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

должностной адаптации										
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель» Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

должностной адаптации										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

ПЛАН РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества				
1.	Заседание методического совета «О внедрении Программы внутрифирменного обучения «Лестница успеха»	январь 2021-2020г.	Корректировка Положения о наставничестве; Программа наставничества	Заместитель директора по УВР, куратор
2.	Заседание методических объединений «Методология наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным программам»	март 2020г.	Повышение компетентности педагогов о целях, задачах, формах наставничества, ожидаемых результатах	Заместитель директора по УВР, куратор руководители методических объединений,
3.	Прохождение административной командой курсов повышения квалификации по теме: «Организационно-методические		Развитие актуальных профессиональных компетенций у руководителей II уровня,	Заместитель директора школы по учебной, воспитательной

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат	Ответственные
	условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательной организации»		необходимых для обеспечения поэтапного внедрения «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся».	работе
4.	Создание страницы «Наставничество» на сайте ОО с размещением локальных актов, программ, графиков	май 2021г.	Информационно-методическое сопровождение реализации программы наставничества	Куратор, администратор сайта
5.	Педагогический совет «Наставничество в современных условиях управления образовательной организацией»	август 2021г.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о механизмах реализации программы наставничества.	Директор школы, куратор
6.	Разработка методических и диагностических материалов	март-сентябрь 2021г.	Комплекс материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведения промежуточного и итогового контроля	Заместитель директора по МР, куратор
Формирование базы наставляемых и наставников				
7.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	август <i>ежегодно</i>	Перечень лиц, желающих иметь наставников.	Куратор, педагог-психолог
8.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: заместители директора по учебной, воспитательной и методической работе	август <i>ежегодно</i>	Дополнительная информация по результатам профессиональной деятельности педагогов	Куратор, заместители директора
9.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных.	август <i>ежегодно</i>	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, формирование базы наставляемых	Куратор, заместители директора
10.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	август <i>ежегодно</i>	Перечень потенциальных наставников	Куратор, педагог-психолог
11.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	август <i>ежегодно</i>	Оценка участников-наставников по заданным параметрам Формирование базы наставников	Куратор, заместители директора

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат	Ответственные
Отбор/ выдвижение и обучение наставников				
12.	Проведение собеседования с наставниками	сентябрь. <i>ежегодно</i>	Отбор/выдвижение наставников; Приказ об утверждении реестра наставников	Куратор
13.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	март сентябрь 2021 г.	Комплект памяток, сценариев встреч, рабочих тетради и пр.	Куратор
14.	Разработка программы обучения наставников (корректировка)	сентябрь <i>ежегодно</i>	Приказ об организации обучения наставников с утверждением плана и графиков обучения наставников	Куратор, педагог-психолог
15.	Обучение наставников. Цикл занятий «Наставничество: Что? Зачем? Как?», «MENTOR SET — уникальная технология для наставника»	сентябрь-октябрь <i>ежегодно</i>	Повышение компетентности наставников	Куратор, педагог-психолог
Формирование наставнических пар/групп				
16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Анкетирование после завершения групповой встречи	октябрь <i>ежегодно</i>	Изучение предпочтений наставников и наставляемых	Куратор, педагог-психолог
17.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы	октябрь <i>ежегодно</i>	Формирование пар/групп наставник-наставляемый	Куратор, педагог-психолог
18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах.	октябрь. <i>ежегодно</i>	Закрепление пар/групп приказом директора школы	Куратор
19.	Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути»	октябрь <i>ежегодно</i>	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Куратор
20.	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым	постоянно	Продолжение поиска наставника не сформировавшим пару/группу	Педагог-психолог
Организация и осуществление работы наставнических пар групп				
21.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	ноябрь <i>ежегодно</i>	Уточнение предмета наставничества в соответствии с запросами наставляемых	Куратор
22.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь <i>ежегодно</i>	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Куратор
23.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	ноябрь-апрель <i>ежегодно</i>	Реализация плана наставничества	Куратор, педагог-психолог
24.	Проведение рабочей встречи с наставниками	ноябрь <i>ежегодно</i>	Определение сроков сбора обратной связи от участников программы наставничества	Куратор

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат	Ответственные
25.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	ноябрь - апрель. <i>ежегодно</i>	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия	Куратор, руководители методических объединений
26.	Проведение консультаций для наставников	постоянно	Оказание помощи наставникам	Куратор, заместитель директора по МР, педагог-психолог
Завершение наставничества				
27.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май 2021г. <i>ежегодно</i>	Проведение рефлексии	Куратор, заместитель директора по МР
28.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	май 2021г. <i>ежегодно</i>	Оценка участников по заданным параметрам	Куратор, педагог-психолог
29.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	май 2021г. <i>ежегодно</i>	Анализ результатов реализации программы наставничества	Куратор, заместители директора
30.	Организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности	май 2021г. <i>ежегодно</i>	Определение перспектив дальнейшего участия в программе	Куратор, заместитель директора по МР
31.	Заседание методического совета «Результативность реализации программы наставничества»	май 2021г. <i>ежегодно</i>	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Куратор, заместитель директора по МР, руководители методических объединений
32.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников «Наставник года», «Лучшая пара»	май 2021г. <i>ежегодно</i>	Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; Благодарственные письма партнерам	Куратор, руководители методических объединений
33.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	май-август 2021г. <i>ежегодно</i>	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор, заместитель директора по МР, руководители методических объединений
34.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь 2021г. <i>ежегодно</i>	Формирование долгосрочной базы наставников, в т.ч. - из успешно завершивших программу наставляемых	Куратор
35.	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	август 2024г.	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Куратор, заместитель директора по МР

