

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 31.09.2023г.

УТВЕРЖДЕНА  
Приказом директора  
МОБУ СОШ № 2 ЛГО  
от 31.09.2023 № 113

Программа наставничества  
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2 Лесозаводского городского округа»

## Содержание

1	Пояснительная записка	3
2	Общие положения	4
3	Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели	6
4	Реализация Целевой модели наставничества	8
5	Мониторинг эффективности реализации Программы	13
6	Приложения	16
6.1	Характеристика контингента школы	16
6.2	«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества	18
6.3	Примерная форма базы наставляемых	26
6.4	Примерная форма базы наставников	26

## 1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МОБУ СОШ № 2 ЛГО (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. № Р-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). Школа реализует следующие уровни образования:

Начальное общее образование

Основное общее образование

Среднее общее образование

Дополнительное образование детей.

Образовательный процесс МОБУ СОШ № 2 ЛГО характеризуется следующими успехами и проблемами (Приложение 1).

1.1 Контингент школы ежегодно увеличивается. В 2023 году в образовательной организации сформировано 16 классов общей численностью 355 обучающихся. В школе реализуются 17 программ дополнительного образования разной тематической направленности для 355 детей. Воспитательная работа ведётся по 4 направлениям: гражданско-патриотическое, духовно-нравственное, физкультурно-оздоровительное и экологическое. В школе работает орган ученического самоуправления «САМИ». Седьмой год на базе школы функционирует школьный отряд специального назначения ЮДД «Восток», который насчитывает на сегодняшний день порядка 20 человек. В 2023 на базе 5 «а» класса создан второй юнармейский отряд. Среди учащихся школы есть волонтеры. В школе создан спортивный клуб «Движение вверх». Ребята проводят совместные акции, участвуют в спортивных состязаниях. Спортсмены школы участвуют в соревнованиях различного уровня и занимают призовые места.

Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильными в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную итоговую аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту. Школа имеет победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников.

В СОШ № 2 ЛГО работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию 58%. Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 58%, доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование - 42%. Доля педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет - 21%, свыше 30 лет - 16%. Также в составе педагогического корпуса есть педагоги, имеющие ведомственные награды.

В школе имеется все необходимое для организации учебного процесса: оборудованные современной техникой учебные кабинеты, лаборатории, компьютерные классы, спортивные залы, школьный информационно-библиотечный центр, медицинский кабинет, столовая. Школа принимает активное участие в социальных проектах и акциях, Администрация и педагогический коллектив школы находятся в постоянном взаимодействии с родителями обучающихся, благодаря этому сотрудничеству учреждение имеет достаточно высокий рейтинг по отзывам родительской общности.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

1.2. Задачами внедрения Целевой модели в МОБУ СОШ № 2 ЛГО являются:

- раскрытие потенциала каждого 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, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, 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 (проективное 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;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МОБУ СОШ № 2 ЛГО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## 2. Общие положения

2.1. Программа наставничества (далее — Программа) в МОБУ СОШ № 2 ЛГО разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Уставом МОБУ СОШ № 2 ЛГО и определяет порядок организации наставничества в МОБУ СОШ № 2 ЛГО.

2.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МОБУ СОШ № 2 ЛГО, принята на заседании педагогического совета МОБУ СОШ № 2 ЛГО, согласована с Попечительским советом, утверждена директором школы.

2.3. Разработка и реализация Программы в МОБУ СОШ № 2 ЛГО.

основывается на следующих принципах:

- «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 ребенка;
- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- *научности* предполагает реализацию в МОБУ СОШ № 2 ЛГО научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются "ученик — ученик", "учитель — учитель", "учитель-ученик".

2.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей МОБУ СОШ № 2 ЛГО в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в МОБУ СОШ № 2 ЛГО как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и "экологических" коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между МОБУ СОШ № 2 ЛГО и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

### 3. Организация деятельности МОБУ СОШ № 2 ЛГО по внедрению Целевой модели

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри школы) и «внешнем контуре» (партнеры школы). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

3.2. Инструмент реализации Программы — базы наставляемых и наставников (Приложение 3, 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МОБУ СОШ № 2 ЛГО, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

3.3. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МОБУ СОШ №2 ЛГО. Передаче в LWF I подлежат неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

3.4. Этапы реализации Программы наставничества в МОБУ СОШ № 2 ЛГО:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программ наставничества	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МОБУ СОШ № 2 ЛГО.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания Педагогического совета МОБУ СОШ № 2 ЛГО. Анализ наличной ситуации в МОБУ СОШ № 2 ЛГО (характеристика контингента школы). Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</p>
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа: -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; -родителей обучающихся, активных участников родительских или управляющих советов,</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>-базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик».</li> </ul>

	<p>организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>-успешных предпринимателей или общественных деятелей желающих передать свой опыт;</li> <li>-представители других организаций, с которыми есть партнерские связи</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<p>1 Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2.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>4.Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1 Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2.Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/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</li> <li>-знакомство,</li> <li>-пробную рабочую встречу,</li> <li>-встречу-планирование,</li> <li>-комплекс последовательных встреч, 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 для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение	1. Подведение итогов работы каждого	Приказ о проведении итогового

Программы	тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МОБУ СОШ № 2 ЛГО 4. Популяризация эффективных практик.	мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество МОБУ СОШ № 2 ЛГО .
-----------	---	--

#### 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 МОБУ СОШ № 2 ЛГО: создание специальной рубрики Проект "Наставничество" на сайте школы, в социальных сетях, родительские собрания, классные часы, Педсовет, семинар для учителей.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: " Ученическая конференция".

4.2. Исходя из образовательных потребностей МОБУ СОШ № 2 ЛГО определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: "ученик-ученик", "учитель-учитель", "учитель-ученик".

4.3. Форма наставничества "учитель-учитель" предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи:

1 Обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности.

2. Становление профессиональной деятельности педагога.

3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Результат:

Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников формы наставничества

"Учитель-учитель"

Наставник	Наставляемый
-----------	--------------

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### Возможные варианты программы наставничества "Учитель-учитель"

1. Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

2. Взаимодействие "лидер педагогического сообщества педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

3. Взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

#### Схема реализации формы наставничества "Учитель-учитель"

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Тестирование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование тандемов	Личные встречи, обсуждение.
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии плана. Взаимопосещение уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы

4.4. Форма наставничества "Ученик-ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих результатов.

### 3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Результат:

1. 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.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
4. Снижение числа обучающихся, состоящих на учете.
5. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### Характеристика участников формы наставничества "Ученик-ученик"

Наставник	Наставляемый
Активный обучающийся старшего уровня обучения, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

#### Возможные варианты программы наставничества "Ученик-ученик"

1. Взаимодействие "успевающий - неуспевающий"- классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.
2. Взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

#### Схема реализации формы наставничества "Ученик-ученик"

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждения
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация	Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Конференция.

#### 4.5. 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:

1. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,

2. 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 МОБУ СОШ № 2 ЛГО, 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	Пассивный
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить 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,</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, 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 испытывающие трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого</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>

<p>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>развития, карьерных и иных возможностей. обладающий лидерскими и организаторскими качествами.</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"	Психозэмоциональная 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 программы 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 учебной деятельностью, 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 наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

## 5. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;

-оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса; анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

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

