


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Муромцевского муниципального района Омской области  
«Артынская средняя общеобразовательная школа»

Утверждаю

Директор МБОУ «Артынская СОШ»

  
И.Г. Пономарёва

Приказ № 63-А от «04» сентября 2024



# Программа наставничества

Артын - 2024

№ п/п	Компоненты программы наставничества	
1.	<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p>Сегодня остро стоят вопросы повышения качества образования детей, создания современных программно-методических материалов, отвечающим потребностям социума, процессам модернизации и развития образования. Деятельность педагога сложна и многогранна. От уровня профессиональной компетентности педагога, его творческого потенциала зависит качество образования учащихся, конкурентоспособность учреждения на современном рынке образовательных услуг.</p> <p>Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов: региональный подпроект «Будущий учитель-учитель будущего», региональный подпроект «Компетентный учитель - функционально грамотный ученик», региональная система выявления и развития молодых талантов «Талант-55», школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее», региональный подпроект «Компетентный учитель - функционально грамотный ученик», проектная лаборатория молодых педагогов, программа внеурочной деятельности «10 шагов к профориентации», региональный подпроект «Школа умного руководителя», «Управление деятельностью школ, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по переводу в режим развития».</p> <p>В программе используются следующие понятия и термины:</p> <p><b>Наставничество</b> - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.</p> <p><b>Форма наставничества</b> - 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.</p> <p><b>Программа наставничества</b> - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный</p>

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.

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

**Тьюторство** - организация образования и самообразования педагога в процессе реализации индивидуальной образовательной программы поддержки, направленной на содействие его самоопределения и самореализации в профессиональной и общественной жизни, выявлению направления своего развития, перспектив личностного и профессионального роста.

**Модерирование** представляет собой деятельность, по раскрытию потенциальных возможностей и способностей педагога опирающуюся на управления социально-педагогическим взаимодействием в группе.

**Консультирование** - это особым образом организованное взаимодействие между консультантом и сопровождаемым, направленное на поиск возможностей эффективного преодоления затруднений и внесение положительных изменений в деятельность, как отдельного педагога, так и образовательного учреждения в целом.

**Супервизия** (индивидуальная или групповая) предполагает оказание консультационной помощи педагогу в преодолении профессионального затруднения, осуществляя при этом глубокую коррекцию и формирование его профессиональных установок.

		<p><b>Коучинг</b> (от англ. coaching - тренерство) - одно из направлений психологического консультирования и тренинга, ориентированное на результат и систематический процесс сотрудничества, предполагающее профессиональное содействие человеку в постановке и достижении его личных и профессиональных целей, улучшению выполнения деятельности, увеличению жизненного опыта и личностному росту, с использованием минимального времени и с затратой минимальных усилий.</p> <p><b>Консалтинг</b> - система социально-технологических консультационно-методических приемов, которые используются для осуществления проектирования процесса инновационного развития образовательного учреждения и системы образования педагогов, включающая в себя разработки методик менеджмента и планирования образовательной деятельности.</p>
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Данная программа наставничества тесно связана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• с реализуемыми проектами в образовательной организации: «Будущий учитель-учитель будущего», «Билет в будущее», «Компетентный учитель - функционально грамотный ученик» и др. ;</li> <li>• программой стратегического развития образовательной организации;</li> <li>• с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др.</li> <li>• с основной образовательной программой ООПНОО, ООПООО, ООПСОО</li> <li>• С программа воспитательной работы образовательной организации, во всех модулях которой подразумевается работа по всем формам наставничества.</li> <li>• Планом учебно-методической работы, в которой прописана работа с преподавателями, испытывающими трудности в деятельности.</li> <li>• Планами внеурочной деятельности (План внеурочной деятельности по профориентационной работе)</li> </ul>
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Целью</b> 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. Создание программы наставничества позволит решить следующие <b>задачи</b>:</p> <p>- адаптация учителей на рабочем месте, учёт потребности молодых педагогов, предупреждение</p>

		<p>оттока кадров, а также создание условий для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональное самоопределение школьников по выбору педагогических специальностей для работы в сфере современного образования как высокотехнологичной и наукоемкой отрасли, для качественного воспроизводства молодых кадров для сферы образования посредством ведения профориентационной работы со школьниками профессиональными педагогическими сообществами;</li> <li>- развитие функциональной грамотности у обучающихся образовательных учреждений.</li> </ul>
1.4	Срок реализации программы	Длительность реализации программ наставничества 1 год
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При внедрении данной программы будут реализованы следующие следующие формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент», а также «команда-команда».</p> <p><b>Типы наставничества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Личное наставничество;</li> <li>• Групповое наставничество;</li> <li>• Командное наставничество;</li> <li>• Наставничество ровесниками;</li> <li>• Виртуальное наставничество.</li> </ul> <p>Технологии наставничества:</p> <p><b>1.Тьюторство</b> - организация образования и самообразования педагога в процессе реализации индивидуальной образовательной программы поддержки, направленной на содействие его самоопределения и самореализации в профессиональной и общественной жизни, выявлению направления своего развития, перспектив личностного и профессионального роста.</p> <p>Тьютор [англ. tutor - защитник, опекун] - индивидуальный научный руководитель-консультант, наставник, направляющий, но не дающий готовых ответов на вопросы сопровождаемого, организующий.</p> <p>Важным условием успеха тьюторской деятельности является эмоциональная вовлеченность сопровождаемого, его субъектность, адресный индивидуальный характер.</p>

Организационные формы тьюторской деятельности.

Индивидуальная тьюторская консультация (беседа) предполагает активизацию каждого педагога с опорой на его особенности, способности, свойства его характера, имеющихся навыков общения и взаимодействия; организовать самостоятельную работу по разработке и реализации своей индивидуальной образовательной программы. Групповая тьюторская консультация основана на одновременном применении нескольких видов работы: мотивационной, коммуникативной и рефлексивной.

**2.Образовательный консалтинг** - система социально-технологических консультационно-методических приемов, которые используются для осуществления проектирования процесса инновационного развития образовательного учреждения и системы образования педагогов, включающая в себя разработки методик менеджмента и планирования образовательной деятельности. Образовательный консалтинг проводится по нескольким направлениям: диагностика, предоставление рекомендаций, содействие во внедрении какого-либо проекта; содействие организации в самостоятельной выработке нужных для ее развития решений (в этом случае роль консультанта состоит в том, чтобы с помощью определенных процедур создать условия для разработки плана действий); содействие в осуществлении самоорганизации и саморазвития; организация совместной деятельности по решению какой-либо проблемы.

Образовательный консалтинг осуществляется с помощью образовательного аутсорсинга - привлечения внешних ресурсов для оказания образовательному учреждению качественных консультационно-методических услуг. При этом учреждение сосредотачивает свои ресурсы на приоритетных видах деятельности, передав поддерживающие функции компетентному партнеру, что способствует повышению его конкурентноспособности.

Особого внимания требует организация методического сопровождения профессионального становления молодого специалиста. Модель методической работы по поддержке профессионального роста молодых специалистов представляет совокупность средств, правил, выбор которых позволяет педагогу решать поставленные перед ним задачи. Она включает в себя различные варианты содержания педагогической деятельности, формы и методы, обеспечивающие достижение целей по отношению к конкретному ребенку и группе учащихся.

Эта работа должна быть основана на выборе адекватных форм профессионального самосовершенствования, на использовании следующих принципов индивидуального ориентированного подхода к профессиональному развитию (М.И. Рожков, Л.В. Байбордова):

1. Принцип «зоны ближайшего профессионального развития», в которой молодой специалист с помощью своих коллег, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности;
2. Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий и практик, который предполагает, что каждый молодой специалист, выбирая свою форму, может объединиться с другими коллегами или включиться в работу специально организованных творческих групп;
3. Принцип стимулирования творческого роста молодых специалистов для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, профессиональное признание и др.
4. Принцип непрерывности и преемственности, который предусматривает постоянный профессиональный рост молодых специалистов, а также учет уровня их реальной профессиональной подготовленности к педагогической деятельности, обеспечение целостности, систематичности методической работы, координации и согласованности, сохранение традиций и учет опыта использования форм повышения квалификации педагогов.

**3. Коучинг** (от англ. coaching - тренерство) - одно из направлений психологического консультирования и тренинга, ориентированное на результат и систематический процесс сотрудничества, предполагающее профессиональное содействие человеку в постановке и достижении его личных и профессиональных целей, улучшению выполнения деятельности, увеличению жизненного опыта и личностному росту, с использованием минимального времени и с затратой минимальных усилий (Джон Уитмор, Энтони Грант).

Коуч (профессионал, осуществляющий коучинг) - не дает советов и жестких рекомендаций, а занимается поиском решения вместе с сопровождаемым. Он выступает в роли вдохновителя, стимулирующего поиск решений профессиональных задач педагога. Коуч поддерживает педагогов и раскрывает творческий потенциал каждого.

Все направления и технологии коучинга, существующие в настоящее время, объединяются четырьмя основными этапами: осмысление существующей ситуации, постановка цели и проверка ее реальности; разработка плана - определение путей достижения цели; осуществление плана - реализация конкретных действия по достижению поставленной цели; пост-сопровождение - стимулирующая поддержка со стороны коуча, основанная на регулярном напоминании сопровождаемому о реализуемом плане; анализ достигнутых при этом результатов и постановкой

новой цели.

В качестве основных задач коучинга выделяют: помощь в разрешении проблемных ситуаций при помощи эффективных вопросов, активного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; принятие окончательного решения сопровождаемым; стимулирование самообучения, повышение мотивации сопровождаемого; всестороннее раскрытие потенциала сопровождаемого.

Коучинг возможно осуществлять через Интернет-сеть. Онлайн коучинг отличается от простого коучинга тем, что расстояние в этом случае значения не имеет. Общение осуществляется с помощью Скайпа, ICQ, социальных сетей или электронной почты.

**4.Супервизия** (индивидуальная или групповая) предполагает оказание консультационной помощи педагогу в преодолении профессионального затруднения, осуществляя при этом глубокую коррекцию и формирование его профессиональных установок.

Основными методами индивидуальной супервизии являются: проясняющее наблюдение (выяснение сущности и причин профессиональных проблем педагогов), экземплярно-событийный метод (соприкосновение супервизора с индивидуальным профессиональным затруднением конкретного педагога) и фокус - анализ (всестороннее изучение личности сопровождаемого и его профессионального затруднения.

К методам групповой супервизии относятся: супервизия, концентрированная на супервизоре - супервизор сохраняет определяющую роль в организации группового взаимодействия и в управлении его работой; супервизия, концентрированная на участниках группы - повышение степени самостоятельности сопровождаемых в поиске и решении профессиональных задач; интервизия - коллегиальная супервизия, основанная на попеременной игре роли супервизора участниками группы.

**5.Фасилитация** – это технология для облегчения процесса принятия решений группой в ходе решения задачи.

Предметом фасилитации является **групповая работа**. Провести фасилитацию – значит, помочь небольшой группе эффективно справиться с ее задачей.

Основная функция фасилитатора – помощь каждому участнику **полноценно участвовать** в работе группы, думать оптимальным образом, **не бояться высказываться**. Основная проблема группы – некий внутренний цензор, который останавливает участников в высказывании идеи прежде чем они будут сформулированы идеально. Роль фасилитатора – «вытянуть» из таких участников «зачаточные»



		<p>мысли, помочь их развить, разговорить «молчунов», удержать «критиканов» от преждевременной оценки.</p> <p>Еще одной функцией фасилитатора является <b>помощь во взаимопонимании</b> внутри группы. Одна из проблем группы – сосредоточенность каждого участника на своей позиции. Каждый хочет признания его личного опыта. Фасилитатор понимает, что недопонимание неизбежно, помогает участникам научиться думать с позиции своих коллег, не спешить с оценкой, выслушивать друг друга. Входящие в инструментарий фасилитации упражнения позволяют достигать высоких результатов в этом направлении.</p> <p>Фасилитатор также <b>стимулирует принятие взаимоприемлемых решений</b>. Он работает с еще одной проблемой группы – склонностью к установке «либо то, либо другое». Фасилитатор помогает посмотреть на поиск решения под новым углом, создавать новые, инновационные подходы, синтезировать разные идеи.</p> <p>И, наконец, четвертая функция фасилитатора – <b>культивировать чувство коллективной ответственности</b>. Он знает о проблеме групп – оглядка на лидера или эксперта. Существует стереотип, что «главные» как всегда предоставят самое значимое решение. Фасилитатор ломает привычное полагание на лидеров и подчиненность им, обеспечивая всеобщую ответственность.</p> <p>Для фасилитатора провести фасилитацию – значит успешно реализовать все четыре функции. Для участников результат их реализации – уверенность в себе, «обмен» своими сильными сторонами.</p>
<b>2.</b>	<b><i>Содержание программы</i></b>	
2.1	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p>Основными участниками программы являются педагоги, обучающиеся, студенты, работодатели, каждый из них может быть как наставником так и наставляемым.</p> <p>Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его</li> </ul>

помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

- 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.
- Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

### **Форма наставничества "ученик - ученик"**

**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый:**

**Вариант 1. Пассивный.** 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.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### **Форма наставничества "учитель - учитель"**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. 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.

Наставляемый. 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.

#### **Форма наставничества "студент - ученик"**

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.

Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

#### **Форма наставничества "работодатель - ученик"**

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает

развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

### **Форма наставничества "работодатель - студент"**

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Для отбора наставников необходимо: разработать критерии отбора в соответствии с запросами

		<p>наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников. <i>(Приложение 1)</i></p> <p>Для отбора наставляемых входит выявлению конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.</p> <p>Поиск и отбор наставляемых проводится на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника. <i>(Приложение 1)</i></p>
2.2	Механизм управления программой наставничества	<p>Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль</p> <p>Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.</p> <p>Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой, распределение сфер ответственности контроль за реализацией программы.</p> <p>Куратором программы является заместитель руководителя по воспитательно-методической работе, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.</p> <p><u>Куратор программы:</u></p> <p>Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.</p> <p>Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.</p> <p>Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.</p> <p>Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.</p> <p>Соисполнителями Программы являются наставники и наставляемые .</p> <p><u>Наставляемые:</u></p>

		<p>Участвуют в реализации мероприятий Программы;  Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;  Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.  <u>Наставники:</u>  Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.  Осуществляют ведение отчетности реализации программы.  Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.  (Приложение 3)</p>
<b>3.</b>	<b><i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i></b>	
3.1	Организация контроля и оценки	В качестве текущего контроля 1 раз в четверть в повестку совещаний при руководителе рассматривается вопрос о реализации программы. В качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященному теме наставничества.
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества сформулированы в Приложении 2
<b>4</b>	<b><i>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</i></b>	
	Мероприятия программы наставничества на учебный год	Мероприятия программы наставничества на учебный год приведены в Приложении 4, 5

## Этапы программы

**1.** Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

**2.** Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

## **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.**

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

1. получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
2. собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых  
выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

## **Этап 2. Формирование базы наставляемых.**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия



в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т. д.).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

### **Этап 3. Формирование базы наставников.**

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников 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, организаторов досуговой деятельности образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

-выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;

- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;
- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «ученик – ученик»):

база выпускников: включает успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

база наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также в подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров, может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

#### **Этап 4. Отбор наставников.**

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

#### **Документы для отбора**

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование. В том случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет (младший подростковый возраст), имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным либо приглашенным психологом. Последнему необходимо в свободной, но письменной форме подтвердить, что наставник способен выполнять задачи, предусматриваемые целевой моделью наставничества, готов к коммуникации с обучающимся, соответствует ведущему принципу «не навреди» и не нанесет возможный урон психике и здоровью обучающегося.

Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. В них обязательно должны запрашиваться:

- личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения);
- личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения);
- ожидания от участия в программе наставничества;
- мотивация на участие в программе наставничества;
- психологическая готовность к роли наставника.

Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.

Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату, чтобы потенциальный наставник мог до начала программы удостовериться, что его представления о ролевой системе, методах, задачах и возможных результатах верны.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

### **Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые».**

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5–10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением

с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу

(серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества Контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

### **Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества**

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу.

### **Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.**

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);
- 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;
- обсуждение причин завершения;
- обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;
- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;
- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;
- планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять возможные ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением отношений в рамках программы наставничества.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок, в течение которого куратор обязательно присутствует на встречах и собирает обратную связь от обоих участников.

**Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации**

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>по моделям «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент»:</i>		
3.5 Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
3.6 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах, олимпиадах в наставляемой паре		
3.7 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>по модели «команда-команда»:</i>		

3.8 Количество человек, участвующих в практике пар наставляемых команд		
3.9 Количество активов (тренингов, деловых игр, мини-проектов и др.), проведенных с парами наставляемых команд		
3.10 Количество команд, сменивших статус с наставляемого на наставника, в том числе получивших статус консультационного центра или стажировочной площадки РИП-ИнКО		
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.5 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		



**Пример паспорта проекта по применению технологий наставничества  
среди обучающихся с низкими результатами по форме «ученик-ученик»**

<b>I. Общая информация</b>			
1.	Наименование проекта	N	
2.	Участники проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- заместитель руководителя по учебной работе;</li> <li>- заместитель руководителя по воспитательной работе;</li> <li>- педагоги образовательной организации - члены региональных Ассоциаций учителей-предметников (молодые педагоги в возрасте до 35 лет);</li> <li>- обучающиеся образовательной организации, получившие статус «ассистент педагога» в рамках реализации регионального подпроекта «Будущий учитель-учитель будущего»;</li> <li>- обучающиеся, демонстрирующие низкие результаты в обучении.</li> </ul>	
<b>II. Описание проекта</b>			
4.	Цели реализации проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- психолого-педагогическая поддержка обучающихся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы;</li> <li>- внедрение практики наставничества в педагогическую деятельность.</li> </ul>	
5.	Индикаторы проекта	Количество обучающихся, подавших запрос на наставника из числа «ассистентов» учителя	N
		Количество обучающихся, вошедших в состав наставнических пар	N
		Количество «ассистентов» учителя, вошедших в состав наставнических пар	N
		Количество обучающихся из наставнических пар, у которых улучшилась успеваемость (по ранее сформулированному запросу)	N

6.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выяснить запросы обучающихся на оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя;</li> <li>2. Познакомить «ассистентов» учителя с технологиями наставничества, организовать силами педагогов сопровождение по их применению «ассистентами»;</li> <li>3. Сформировать наставнические пары и спланировать их деятельность по улучшению успеваемости наставляемых;</li> <li>4. Организовать со стороны педагогов образовательной организации - членов региональных Ассоциаций учителей-предметников педагогические сопровождение и контроль за взаимодействием наставнических пар, деятельностью «ассистентов» учителя;</li> <li>5. Проанализировать полученные результаты проекта, представить для профессионально-общественного обсуждения на педагогический совет, заседания предметных Ассоциаций.</li> </ol>		
7.	Перечень ожидаемых результатов реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удовлетворены запросы обучающихся на психолого-педагогическую поддержку и достигнута положительная динамика в успеваемости обучающихся, ранее демонстрирующих низкие результаты при освоении конкретных предметов, разделов, тем учебной программы;</li> <li>2. Организована и усовершенствована педагогическая практика обучающихся – «ассистентов» учителей;</li> <li>3. Появилась новая форма разновозрастного сотрудничества среди обучающихся;</li> <li>4. Внесены изменения в содержание программы воспитания;</li> <li>5. В педагогической деятельности образовательной организации используются технологии наставничества.</li> </ol>		
8.	Сроки реализации проекта	Наименование этапа реализации проекта	Дата начала	Дата окончания
		N	N	N

План реализации мероприятий программы наставничества на 2024/2025 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
<b>«Учитель-ученик»</b>					
1	Участие в реализации мероприятий регионального подпроекта «Будущий учитель- учитель будущего»	В течение года	Педагоги, обучающиеся МБОУ «Артынская СОШ»	Куратор программы наставничества	Повышение престижа и интереса школьников к современной сфере образования как высокотехнологичной и наукоемкой отрасли и увеличение количества школьников, мотивированных на поступление в образовательные организации профессионального образования на педагогические специальности Развитие функциональной грамотности у обучающихся образовательного учреждения  Организация комфортной среды
2	Участие в реализации мероприятий муниципального подпроекта «Будущий учитель- учитель будущего»	В течение года	Педагоги, обучающиеся МБОУ «Артынская СОШ»	Куратор программы наставничеств	
3	Участие в заседаниях, семинарах на базе «Центра обеспечения сферы образования»	ежемесячно	Обучающиеся- ассистенты учителя и их наставники	Куратор программы наставничеств	
4	Проведение профессиональных проб по профессии «учитель»	Ноябрь Январь Март	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	МБОУ «Артынская СОШ» МБОУ «Петропавловская СОШ»	
5	Участие в муниципальных	По	Обучающиеся-	Иванова И.Ю.	

	конкурсах, фестивалях ассистентов учителя	согласованию	ассистенты учителя и их наставники		
6	Реализация подпроекта «Будущий учитель- учитель будущего» школьный уровень	ежемесячно	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	Куратор Педагоги наставники	
7	Обучающие семинары, круглые столы, с ассистентами учителя		Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»		
8	Проведение уроков совместно с наставникам		Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»		
9	Подготовка дидактического материала для проведения уроков и воспитательных мероприятий		Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»		
10	Участие в конкурсах школьного уровня	По плану работы школы	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»		
11	Региональный подпроект «Компетентный учитель- функционально грамотный ученик»			Куратор Педагоги наставники	

12	Курсовая подготовка педагогов предметников	Октябрь-ноябрь	педагоги	куратор	
13	Участие в региональном чемпионате по функциональной грамотности		Обучающиеся	Педагог наставник (Кербс Л.Ю.)	
14	Разработка программ внеурочной деятельности	сентябрь	педагоги	Педагоги наставники	
15	Организация дополнительных занятий со слабо мотивированными детьми	В течение года	Педагоги и обучающиеся	Педагоги наставники	
<b>«Учитель-учитель»</b>					
1	Проектная лаборатория молодых педагогов на муниципальном уровне	ежемесячно	Молодые специалисты	Куратор	Создания педагогических продуктов, обмена идеями и видениями решения проблем современной школы.
2	Реализация школьного проекта «Навыки XXI века»	В течение года	Педагоги, испытывающие трудности в работе	Куратор	Определение собственных дефицитов и профицитов в области формирования у учащихся навыков XXI века, выстраивание системы непрерывного профессионального развития на основе выявленных дефицитов. «Мягкая» диагностика предметной и предметно-методической компетентности педагогов в области формирования навыков XXI века средствами учебного предмета создания педагогических продуктов, обмена идеями и видениями решения

					проблем современной школы
3	Проект «Школьный педагогический клуб «Круглый стол»	Раз в четверть	Педагоги, педагоги-наставники, молодые специалисты	Куратор	Создание позитивной комфортной среды
4	Оказание постоянной методической помощи	По требованию	Педагоги, педагоги-наставники, молодые специалисты	Руководители методических объединений	Повышение качества образования
<b>«Ученик-ученик»</b>					
1	Участие в реализации мероприятий регионального подпроекта «Будущий учитель- учитель будущего»	В течение года	Педагоги, обучающиеся МБОУ «Артынская СОШ»	Куратор программы наставничества	Повышение престижа и интереса школьников к современной сфере образования как высокотехнологичной и наукоемкой отрасли и увеличение количества школьников, мотивированных на поступление в образовательные организации профессионального образования на педагогические специальности
2	Участие в реализации мероприятий муниципального подпроекта «Будущий учитель- учитель будущего»	В течение года	Педагоги, обучающиеся МБОУ «Артынская СОШ»	Куратор программы наставничества	
	Проведение профессиональных проб по профессии «учитель»	Ноябрь Январь Март	Обучающиеся, заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	МБОУ «Артынская СОШ», МБОУ «Петропавловская СОШ»	
	Участие в муниципальных	По	Обучающиеся-	Иванова И.Ю.	

	конкурсах, фестивалях ассистентов учителя	согласованию	ассистенты учителя и их наставники		
3	Реализация подпроекта «Будущий учитель- учитель будущего» школьный уровень	ежемесячно	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	Куратор Педагоги наставники	
4	Обучающие семинары, круглые столы, с ассистентами учителя	По согласованию	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	Куратор Педагоги наставники	
5	Проведение уроков совместно с наставникам	По согласованию	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	Куратор Педагоги наставники	
6	Подготовка дидактического материала для проведения уроков и воспитательных мероприятий	По согласованию	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	Куратор Педагоги наставники	
7	Участие в конкурсах школьного уровня	По плану работы школы	Обучающиеся заинтересованные в выборе профессии «Учитель»	Куратор Педагоги наставники	
8	Реализация школьного проекта «успевающий»- «неуспевающий»	В течение года	Социально дезориентированный демонстрирующий	Куратор	Улучшение результатов учебы, а также творческих и спортивных результатов. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают стимул к культурному, интеллектуальному,

			<p>неудовлетворительные результаты в обучении или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Ученик, увлеченный определенным предметом, с высокими потребностями в образовании, нуждающийся в проф. поддержке или обмене мнениями для реализации собственных проектов.</p>		<p>физическому развитию.</p>
--	--	--	---	--	------------------------------



## Приложение 5

### Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов, НКО)</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия).</p> <p>Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор Педагоги-психологи Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p>	<p>Куратор Команда программы</p>

		<p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Педагоги-психологи</p> <p>Классные руководители</p>