

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания Экспертного  
совета при Управлении образования  
Администрации города Ижевска  
№ 1 от «19» апрель 2022 года

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ №01-03/48/1  
от 31.03.2022 года  
Директор МБОУ «СОШ №80»  
/ Кулемин И.Н.



### **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №80 им. В.С. Тарасова»**

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №80 им. В.С. Тарасова»</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Администрация МБОУ «СОШ №80»</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 04.02.2010;</li> <li>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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");</li> <li>- Постановление УР №239 от 29.05.2017г. «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки УР»;</li> <li>- Приказ МО и Н УР №255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР»;</li> <li>- Приказ УО №165 от 26.04.2021г. «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска»;</li> <li>- Приказ №100 от 04.03.2022 Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и</li> </ul>

	<p>обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»;          -Устав МБОУ «СОШ №80»</p>
Цель Программы	<p>Целью 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 профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.</p>
Задачи Программы	<p>Задачами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие потенциала каждого наставляемого;</li> <li>- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;</li> <li>- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;</li> <li>- 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;</li> <li>- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);</li> <li>- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;</li> <li>- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;</li> <li>- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;</li> <li>- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</li> <li>- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.</li> <li>2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически</li> </ol>

	<p>комфортных коммуникаций на основе партнерства.</p> <p>3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</p> <p>4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.</p> <p>5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.</p> <p>7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.</p> <p>8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.</p> <p>9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия</p> <p>10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.</p> <p>12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</p> <p>13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> <p>14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.</p> <p>15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.</p> <p>16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «ученик – ученик»;</li> <li>2) «студент – ученик»;</li> <li>3) «работодатель – ученик».</li> </ol> <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «педагог – педагог»,</li> <li>2) «руководитель образовательной организации – педагог»,</li> <li>3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».</li> </ol>
<p>Структура управления</p>	<p>Руководитель, Куратор, Наставник, Педагог-психолог,</p>

реализацией Программы	Наставляемый
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.</li> <li>– Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.</li> <li>– Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";</li> <li>– Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.</li> <li>– Доска почета «Лучшие наставники».</li> <li>– Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"</li> <li>– Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.</li> <li>– Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.</li> <li>– Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.</li> </ul>

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №80 им. В.С.Тарасова» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" Национального проекта, во исполнение Распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### 1.2. Цель и задачи Программы наставничества

**Целью** 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, молодых специалистов.

**Задачами** Программы 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;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- 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 образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

**1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:** обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители и др.

**1.4.В Программе используются следующие понятия и термины.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

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

### **Информационная справка о школе**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №80 им. В.С. Тарасова» г. Ижевска было основано в 1989 году.

Образовательная деятельность ведется на основании

- Лицензии №1996 от 27.11.2018г., выданной Министерством образования и науки УР, действующей бессрочно;
- Свидетельства о государственной аккредитации №866 от 18.03.2019г., выданного Министерством образования и науки УР, действующего до 11.06.2026г.;
- Устава образовательного учреждения;
- федеральных, региональных, локальных, нормативно-правовых актов.

Предметом деятельности образовательного учреждения является реализация образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, реализация дополнительных общеобразовательных программ, реализация адаптированных образовательных программ.

В настоящее время в школе обучается 1604 учащихся в 59 классах. Контингент обучающихся складывается из обучающихся микрорайона, закрепленного за образовательным учреждением. Контингент представлен детьми из семей различного социального статуса.

Школа расположена в типовом кирпичном здании, имеет 45 оснащенных кабинетов, в том числе и 3 обновленных компьютерных кабинета, подключенных к сети Интернет, спортивный зал, зал Самбо, столовую на 240 посадочных мест, буфет, столярную и слесарную мастерские, кабинеты швейного дела и кулинарии, актовый зал, бассейн, медицинский, процедурный и стоматологический кабинеты, школьный тир, лаборатория робототехники, кабинет релаксации.

Имеется пришкольный участок – 1,5 га, стадион, многофункциональная спортивная площадка.

МБОУ «СОШ №80» является одним из наиболее динамично развивающихся общеобразовательных учреждений г.Ижевска и Удмуртской Республики, на сегодняшний день школа - это многопрофильный образовательный комплекс, где созданы условия для всестороннего развития ребёнка.

Качество образования на протяжении 3 лет составляет более 55%, успешность обучения – 100%. Школа работает над сокращением «резерва» (обучающихся с 1 «3»). Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную итоговую аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

За период деятельности школы подготовлено 47 золотых и 42 серебряных медалистов, до 95% выпускников поступают в ВУЗы, где успешно продолжают дальнейшее обучение.

Школа 80 сегодня – это высокопрофессиональный творческий педагогический коллектив (88% учителей первой и высшей категории, 64% учителей отмечены наградами Министерства науки и образования и Правительства УР и РФ), кроме того педагогический коллектив ежегодно пополняется молодыми специалистами.

В образовательном учреждении в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методической работы, плана работы с молодыми специалистами, плана непрерывного повышения квалификации педагогических работников. Организована работа методических комиссий, проблемно - творческих групп.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров. В настоящее время 100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации.

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности школы. Инновационная деятельность не только создает основу для создания конкурентноспособности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг, но и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска.

Большое значение в школе уделяется дополнительному образованию, охват составляет - 86% (1315 человек). Работает 66 кружков различной направленности

На базе школы реализуются следующие проекты: Федеральный проект «Самбо в школы»; Федеральный проект «Шахматы в школы»; городской проект «Медицинский класс»; городской проект «Центр образовательной робототехники»; проект Школы 80 и ИЖГТУ «Траектория успеха».



Школа имеет статус Республиканской инновационной площадки по теме: "Система профориентации и профильного инженерного образования в образовательных организациях в Удмуртской Республике".

Кроме того, открыты классы по направлениям: «Кадетский», «Класс МЧС», «Медицинский», «Инженерный», «Академический», «Энергетический», «Спортивный», «IT вектор класс», «Купол-класс», «Класс благородных девиц».

В школе выстроена система социального партнерства - от образовательного учреждения до градообразующих предприятий, реализуется модель взаимодействия «Школа-Техникум-Вуз-Предприятие».

В образовательном учреждении иницируется и стимулируется деятельность педагогов, направленная на совершенствование педагогического мастерства, создаются условия, способствующие выявлению талантливых, творчески работающих педагогов, формированию инновационного поведения.

В ходе анализа образовательной деятельности школы выявлены проблемы, которые необходимо решать:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса;
- недостаточно активное использование дистанционных образовательных технологий;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества. В образовательном учреждении сложилась система наставничества, которая легла в основу настоящей программы.

## 2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании следующих документов:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 04.02.2010;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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");
- Постановление УР №239 от 29.05.2017г. «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки УР»;
- Приказ МО и Н УР №255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР»;
- Приказ УО №165 от 26.04.2021г. «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска»;
- Приказ №100 от 04.03.2022 Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»;
- Устав МБОУ «СОШ №80».

Программа наставничества связана:

- с реализацией проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др.
- с реализуемыми проектами в образовательной организации;
- с развитием волонтерского движения.

### 3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты:

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. **СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ  
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</li> <li>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</li> <li>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</li> <li>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</li> <li>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</li> <li>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Педагог-психолог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</li> </ol>
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</li> </ol>

## 5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется:

✓ из числа обучающихся:

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

✓ из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

## 6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>- Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>- Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>- Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ul> <p>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление конкретных проблем, обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>- Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ul>	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>- Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование	- Провести общую встречу с участием всех	Сформированные

наставнических пар/групп	отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. - Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. - Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг; – сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	- Подведение итогов работы каждой пары/группы. - Подведение итогов программы школы. - Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «студент – ученик»;
- 3) «работодатель – ученик».

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»,
- 2) «руководитель образовательной организации – педагог»,
- 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

### **Форма наставничества «ученик – ученик»**

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

#### *Цели и задачи*

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10 класса;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

#### *Ожидаемые результаты*

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

#### *Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"*

1. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).



2. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником одного или группы учеников 9 класса (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

#### *Портреты участников*

#### **Наставник.**

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники Российского движения школьников, учащиеся с активной гражданской позицией.

#### **Наставляемый.**

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

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

Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – ученик») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

### **Форма наставничества «учитель – учитель»**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

#### *Цели и задачи*

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

*Ожидаемые результаты для молодого специалиста:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника:
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

#### *Портреты участников*

##### **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 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 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, взаимодействием с учениками, 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.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание	Анкетирование. Использование базы наставников

помочь педагогу	
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

## 8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяются различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обсуждывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста: позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективно усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и	Индивидуальное наставничество

	<p>групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.</p>	
--	--	--

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:  
 «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, я подсажусь»; «Сделай сам, расскажи, что сделал».

## **9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

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

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

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

#### **Задачи мониторинга:**

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

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и

профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

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

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

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

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

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

### **Задачи мониторинга:**

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

## **10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.



- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Программы наставничества МБОУ «СОШ №80»

Форма настав ничест ва	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 5- 10 класса	Достижение лучших образовательн ых результатов учеником (учащимися).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</li> <li>2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</li> <li>3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</li> </ol>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворитель ные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную деятельность.	Учащиеся 5- 10 класса	Психологическая поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникацион ных, творческих, лидерских навыков.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).</li> <li>2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что</li> </ol>	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимавший активное участие в жизни школы. Член	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезорientированны й, не принимавшим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся

			<p>подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)</p> <p>Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.</p>	РДШ. Волонтеры.	на индивидуальном обучении.
Ученик в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психосоциальная поддержка для адаптации в новом коллективе.	<p>1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.</p> <p>2. Помощь с организацией образовательного процесса.</p> <p>3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.</p>	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.
Антибуллинг	Учащиеся 5-10 класса	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательно	<p>1. Психосоциальная поддержка учащихся.</p> <p>2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность.</p>	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативным	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми

		<p>й организации, в общественных местах.</p>	<p>2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.</p>	<p>и навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>образовательными потребностями.</p>
<p>Учитель – ученик</p>	<p>Будущий выпускник</p>	<p>Учащиеся 9,11 классов</p> <p>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.</p>	<p>1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.  2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.  3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.</p>	<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации учащегося.</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</p>

						<p>Участия в жизни школы, отстраненный от колледжова, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностей и жизненных позиций и ориентиров.</p>
<p><b>Педагог-педагог</b></p>	<p>Молодой педагог - предметник.</p>	<p>Молодые специалисты – предметник и (стаж до 3 лет)</p>	<p>Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.</p>	<p>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в колледжове. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля</p>	<p>Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>

				творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
--	--	--	--	---	--	--