

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №32»

Утверждаю  
Директор МАОУ «ООШ №32»  
С.М. Скрабневский  
Приказ № 198 от 08.08.2021



**Программа внедрения  
целевой модели наставничества**

Анжеро-Судженский ГО 2021

## Содержание

1. Паспорт	3
2. Концептуальное обоснование программы наставничества	4
3. Цель и задачи	4
4. Основные понятия	4
5. Принципы	5
6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	6
7. Структура управления программой наставничества	7
8. Условия реализации программы	11
9. Этапы реализации программы наставничества	12
10. План мероприятий по формам наставничества	13

## Паспорт программы

Наименование программы наставничества	Программа внедрения целевой модели наставничества
Формы наставничества	Учитель –ученик Ученик –ученик
Куратор программы наставничества	Гарина Елена Владимировна
Организация, реализующая программу наставничества	МАОУ «ООШ №32»
Цель	Создание условий для раскрытия личностного, творческого потенциала, а так же для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявить и сопровождать обучающихся оказавшихся в сложной жизненной ситуации</li> <li>2. Адаптировать новых членов ученического коллектива, к требованиям МАОУ «ООШ №32»</li> <li>3. Повысить качество обучения у неуспевающих учеников</li> <li>4. Популяризировать спорт и физическую культуру.</li> <li>5. Вовлечь обучающихся в детские общественные организации и движения (Юнармия, РДЦ, ЮИД)</li> <li>6. Сформировать базы наставников и наставляемых</li> </ol>
Сроки реализации	2021-2022 учебный год
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе</li> <li>2. Повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе . через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности</li> <li>3. Развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности</li> <li>4. Формирование активной гражданской позиции наставляемого</li> <li>5. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров</li> <li>6. Улучшение показателей спортивной сферы и здоровьесбережения</li> <li>7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.</li> </ol>

	Проблемы учащихся МАОУ «ООШ №32», решаемые с помощью наставничества: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация новых обучающихся в условия и требованиям МАОУ «ООШ 32»</li> <li>2. Низкие показатели обучения</li> <li>3.</li> </ol>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2. Концептуальное обоснование программы наставничества

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в МАОУ «ООШ №32» выдвигаются следующие положения:

1. Наставничество содействует развитию личности, способной раскрыть свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности.
2. Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляций знаний к модели формирования компетентностей обучающихся.
3. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

## 3. Цель, задачи

Целью внедрения целевой модели наставничества является создание условий для раскрытия личностного, творческого потенциала, а так же для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

1. Выявить и сопровождать обучающихся оказавшихся в сложной жизненной ситуации
2. Адаптировать новых членов ученического коллектива, к требованиям МАОУ «ООШ №32»
3. Повысить качество обучения у неуспевающих учеников
4. Популяризировать спорт и физическую культуру.
5. Вовлечь обучающихся в детские общественные организации и движения (Юнармия, РДШ, ЮИД)
6. Сформировать базы наставников и наставляемых

## 4. Основные понятия

**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, личного 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, 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.

**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.

**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.

## 5. Принципы

Реализация программы наставничества с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

1. Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.
2. Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
3. Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
4. Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права. Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации

программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

5. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем.
6. Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
7. Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.
8. Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
9. Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
10. Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
11. Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества. Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества.

## **6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

1. Успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе
2. Повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности
3. Развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности
4. Формирование активной гражданской позиции наставляемого
5. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров
6. Улучшение показателей спортивной сферы и здоровьесбережения
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Проблемы учащихся МАОУ «ООШ №32», решаемые с помощью наставничества:

1. Адаптация новых обучающихся в условия и требованиям МАОУ «ООШ 32»
2. Низкие показатели обучения
3. Малое количество участников детских общественных объединений
4. низкие показатели участников спортивных состязаний и малое количество обладателей значков ГТО

## 7. Структура управления программой наставничества

### 7.1. Функции МАОУ «ООШ №32» по реализации наставнических программ

Определены функции:

1. Участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
2. Участие в осуществлении персонифицированного учета педагогов, участвующих в наставнической программе;
3. Обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
4. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и активных ребят, задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в школе предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Положение о наставничестве в школе является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества

### 7.2. 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 результатов

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы 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 сфере.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу

реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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

Таблица №1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Ожидаемые результаты

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.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент педагогов и активных учащихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество педагогов и активных учащихся, планирующих стать наставниками в будущем
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик учителя, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- увеличение числа вовлеченных учащихся;
- улучшение личных показателей эффективности учащихся, связанное с развитием гибких навыков и компетенций
- динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

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 и задачи

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.



1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик профессиональной деятельности;
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

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

Ожидаемые результаты

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития;
- удовлетворенности педагогов и активных учеников собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

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

Среди оцениваемых параметров:

- уровень сформированности гибких навыков и компетенций;
- уровень вовлеченности в процесс;
- удовлетворенность от работы, которую выполняют наставники и наставляемые;
- психологический климат в школьном коллективе;
- ожидаемый и реальный уровень включенности участников в программу.

### 7.3. Показатели эффективности внедрения программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической работы в МАОУ «ООШ №32» выделяется ряд наиболее важных критериев оценки:

- доля учеников МАОУ «ООШ №32», вошедших в программу наставничества в роли наставляемых;
- доля учителей и учеников МАОУ «ООШ №32», вошедших в программу наставничества в роли наставников;
- уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества;
- уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества;
- доля учащихся, улучшивших личные показатели эффективной деятельности, связанные с развитием навыков и компетенций.

### 7.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; профессиональных образовательных организаций и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательных организаций;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+»» и т. д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);
- участие руководителей в наставнической деятельности;

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но и для общества. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

- награждение почетной грамотой;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску.

Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения. Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное (материальное) выражение результата (поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;
- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;
- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

В образовательной организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. Соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

## 8. Условия реализации программы наставничества

### 8.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2020), ст. 28, 47, 48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10)/
5. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 30.04.2019 № МР – 4/02 ви «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и функционированию центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»».
6. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N P-140"Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование".
7. Приказ Министерства образования и науки Кузбасса от 10.06.2020 № 988 «О внесении изменений в приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области».
8. Методология (целевая модель) 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.
9. Положение о наставничестве в МАОУ «ООШ №32»

### 8.2. Кадровое обеспечение программы наставничества

Внедрение целевой модели наставничества в МАОУ «ООШ №32» предусматривает две формы наставничества: «учитель-ученик», «ученик-ученик».

База наставляемых формируется из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты
- с ограниченными возможностями здоровья
- попавшие в трудную жизненную ситуацию
- имеющие проблемы с поведением
- не принимающие участие в жизни школы, отстранённые от коллектива
- желающие повысить уровень физической подготовки

База наставников формируется 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.

Форма наставничества «Учитель – ученик», составлены следующие пары

Атонова И.А.	Учащаяся 5а, не изучающая до этого английский
Проскурня Н.И.	14 учащихся, с проблемами в поведении
Логинов В.А.	15 учащихся (команда спортсменов школы)
Гарина Е.В.	19 учащихся актив и самоуправление школы
Обухова О.В.	12 учащихся желающие улучшить свои знания в области журналистики
Казакова О.В	12 учащихся ЗПР адаптивная физкультура

#### Форма наставничества «Ученик – ученик»

Активисты «Юнармия»	Учащиеся 5 б класса
Активисты «Юнармия»	Учащиеся 4б класса
Активисты ЮИД	Учащиеся 5а класса
Активисты РДШ	Учащиеся 4а класса
Успевающие ученики	Неуспевающие ученики
Спортивные лидеры школы	Желающие подтянуть свою физическую форму, для сдачи ГТО

### 9 Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, спортивных школ); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в школе и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: Сбор обратной связи от Наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

### 10 План мероприятий программы наставничества

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогического коллектива о подготовке программы наставничества	Сентябрь 2021г.	Директор школы
	Определение заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне организации	Сентябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Нормативно-правовое оформление программы наставничества	Сентябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР

	Разработка системы мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе	Сентябрь 2021г.	Директор, Председатель профсоюзной организации
	Сбор согласий на сбор, обработку персональных данных	Сентябрь 2021г.	Секретарь
2.Формирование базы наставляемых	Информирование педагогов и учащихся о возможностях и целях программы	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Сбор запросов наставляемых. Анализ потребностей учащихся, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Формирование базы наставляемых	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Входной мониторинг влияния программы на наставляемых по итогам этапа.	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР, психолог
3.Формирование базы наставников	Информировать коллектив о запуске программы	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Провести предварительную оценку наставнических групп, соотнести потребности базы наставляемых и наставников	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
4.Отбор и обучение наставников	Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы	Ноябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Утверждение реестров наставников	Ноябрь 2021г.	Директор школы Заместитель директора по ВР
	Организация обучения наставников по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации: - КРИПКиПРО по теме «Технологии наставничества в профессиональной деятельности руководящих и педагогических кадров (тьюторство, менторство, наставничество)» - КРИПО по теме «2020 Деятельность муниципальных центров наставничества»	Ноябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Организовать встречи для формирования групп	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по УВР

5.Формирование наставнических групп	Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым: заполнение анкет обратной связи о психологической совместимости сформированных пар	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по УВР, психолог
	Информирование участников о сложившихся группах. Закрепление групп приказом директора.	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по ВР, директор
	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по ВР, наставники
6.Организация работы наставнических групп	Первая организационная встреча наставника и наставляемого	Январь 2022г.	Заместитель директора по ВР, наставник
	Вторая рабочая встреча наставника и наставляемого	Январь 2022г.	Заместитель директора по ВР, наставник
	Встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемыми	Февраль 2022г.	Заместитель директора по ВР, наставник
	Комплекс последовательных регулярных встреч наставника с наставляемыми	Февраль – май 2022г.	Заместитель директора по ВР, наставник
	Итоговая встреча	Июнь 2022г	Заместитель директора по ВР, наставник
	Текущий контроль достижения планируемых результатов	Июнь 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Трансляция промежуточных результатов программы	Июль 2022г.	Заместитель директора по УВР
	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Июль 2022г.	Заместитель директора по ВР, наставник
7.Завершение наставничества	«Обратная связь» с наставником, кураторами и наставляемыми	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР, заместитель директора по УВР, наставники
	Обсуждение результатов эффективности реализации программы наставнических групп	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Формирование базы успешных практик	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Итоговый отчет о реализации программы наставничества	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР

	Фестиваль демонстрации опыта реализации программы наставничества	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР, заместитель директора по УВР
--	------------------------------------------------------------------	---------------	-----------------------------------------------------------