



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение Лисковская средняя общеобразовательная
школа**

Утверждаю

Директор МБОУ Лисковская СОШ

_____ Н.А. Быкова

Приказ №5 от 19.01.2024г.

**Программа наставничества
МБОУ Лисковская СОШ
на 2023-2024 уч. год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ Лисковская СОШ (наименование школа) (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 14-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в школе являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- 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 (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся информирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. Общие положения

Программа наставничества (далее – Программа) в МБОУ Лисковская СОШ (далее – школа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным 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")

Разработка и реализация Программы в МБОУ Лисковская СОШ основывается на следующих принципах:

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- научности предполагает реализацию в школе научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

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

2. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школе в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные

мероприятия;

- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутрипедагогического коллектива;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

3. Организация деятельности школы по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри школы).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ Лисковская СОШ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в МБОУ Лисковская СОШ

Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в школе.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета школы. Анализ наличной ситуации в школе (характеристика контингента школы) Дорожная карта реализации наставничества . Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Приказ об утверждении Положения об организации наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов школы, которые можно решить	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

	<p style="text-align: center;">с</p> <p>помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов отпотенциальных наставляемых</p>	
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагогов, заинтересованных втиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских советов. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p>

		Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений</p> <p>В тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортны ми, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для Мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии школы. 4. Популяризация эффективных практик. 	База потенциальных наставников, Банк методических материалов

4. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества МБОУ Лисковская СОШ:

- заседание Педагогического совета «О целевой модели наставничества» по вопросам выбора форм наставничества, проектирования возможной базы наставников и наставляемых;
- проведение круглых столов со Школьным ученическим самоуправлением;
- проведение классных часов с обучающимися с целью информирования о программе наставничества;
- проведение родительских собраний;
- создание информационной страницы на сайте школы.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие круглый стол

«Наставники и наставляемые. Сотрудничество как ключ к личному и профессиональному росту», предусматривающий обсуждение наиболее успешных решений и стратегий работы в рамках наставничества с целью дальнейшего использования и популяризации успешных практик.

Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Лисковская СОШ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель-ученик».

Форма наставничества «Ученик — ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или коммуникативных результатов.
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
4. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
4. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик».

Наставник	Наставляем ый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. 	<p>Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированные — неадаптированные»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».	Круглый стол.
Отбор наставников из числа активных участников 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, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

Форма наставничества «Учитель — учитель».

Цель: разносторонняя поддержка профессионального становления и профессионального роста молодых педагогов и педагогов, поступивших на работу в МБОУ Лисковская СОШ в текущем учебном году.

Задачи:

1. Помощь в адаптации в новом коллективе и профессии.
2. Улучшение профессиональных результатов и, как следствие, образовательных результатов их учащихся.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества педагогов и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение профессионализма, карьерный рост (аттестация на квалификационную категорию).
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри педагогического коллектива.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный

<ul style="list-style-type: none"> • Опытные педагоги, имеющие большой стаж профессиональной деятельности и стабильно высокие показатели качества знаний учащихся; • Педагоги, успешно представляющие свой опыт в рамках конкурсов педагогического мастерства и проектирующие и реализующие проекты. 	<p>Молодой педагог после университета или колледжа, испытывавший неуверенность, неактивно включавшийся в жизнь школы.</p>	<p>Педагог, готовый активно включаться в школьные проекты, открытый новым знаниям и новому опыту, желающий обучаться и развиваться.</p>
--	---	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.

Схема реализации

Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель».	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование, использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводит куратором.
Отбор педагогов, имеющих профессиональные запросы и дефициты.	Анкетирование, использование баз наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.

Наставляемый улучшает свои результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

Форма наставничества «Учитель — ученик».

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств.

Задачи:

1. Помощь в реализации потенциала.
2. Улучшении образовательных и творческих результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса.
2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — ученик».

Наставник	Наставляем ый	
	Пассивный	Активный
Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни школы и класс, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.

<p>коммуникативных проблем.</p>		
---------------------------------	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – пассивный ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, адаптации его в школьном коллективе.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.

Схема реализации формы наставничества «Учитель — ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-ученик».	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных педагогического состава.	Анкетирование, собеседование, использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, демонстрирующих низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеющих трудности с адаптацией в школьном коллективе, либо обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, принимающие активное участие в жизни школы и класс, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающим трудности коммуникации, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения школы, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи:

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

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

Сбор

данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее

- эффективного формирования пар наставник- наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
 3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задач

и:

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

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий).

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

6. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направление деятельности
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества 2. Разработка Целевой модели наставничества школы 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели школы 4. Реализация программ наставничества. 5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества школы. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор Целево й модели	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников.3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4. Контроль проведения программ наставничества.5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
-------------------------------	---

	7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. 1. Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».

7. 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:

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

Приложения
Форма заявления
кандидата в наставники

Директору МБОУ Лисковская СОШ

ФИО, должность

заявление.

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ Лисковская СОШ на 202_ -202_ учебный год.

Контакты кандидата:

тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах;

С Положением о наставничестве МБОУ Лисковская СОШ ознакомлен(а). Дата написания

заявления

«_____» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«_____» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Оценка Программы наставничества (анкета куратора)

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии Наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. На сколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. На сколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что для Вас особенно ценно было в программе?
4. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	<p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> – Автор методических разработок (указать); – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) – ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	– дополнительные профессиональные программы
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> – эксперт конкурса ... __г.; – член рабочей группы по разработке __г.; – член комиссии по ... __г.; – член жюри конкурса ____г.; – эксперт проекта _____г.; – ...
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

Формат портфолио наставника

(для обучающихся)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта)
Место учебы	указать образовательную организацию, класс
Мои достижения в учебе	Например: – отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; – победитель/лауреат конкурса ... – ...
Мои достижения в спорте, творчестве	
Мои достижения в общественной работе	Например: – лидер общественной организации учащихся «...»; – активный участник «РДШ» (что сделано); – ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «ученик - ученик», «учитель – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: _____ . Ролевая модель: _____

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика/студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены (перечень)		

	направлению, которое вызывает затруднения				
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия волимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		

2.8.	Изучить основы ..., совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное <i>повышению ...грамотности</i>		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию (форум, фестиваль, конкурс « » и др.)		Принято участие в ... фестивале, в конкурсе ... получен статус		
2.10.	Изучить основы...,		Сформировано понимание специфики ... в молодежной среде и определены ее возможности		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером И др.		

Подпись наставника _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: _____ . Ролевая модель: _____

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³⁷					
2.1.	Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов, ...		

2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог- психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете одеятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «...»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как		

			SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении ...		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены ... (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине ...		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на		

			следующий год(стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

