

СОГЛАСОВАНО:  
протокол  
методического совета №1  
от 29.08.2022г

ПРИНЯТО:  
Протокол  
педагогического совета №1  
от 30.08.2022г

УТВЕРЖДАЮ  
приказ №155-а  
от 31.08.2022г  
директор Т.Ю.Бучина



### Модель наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1»

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В целях достижения сквозного результата вышеперечисленных проектов ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование» разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Основанием для разработки школьной модели наставничества является Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шушенская средняя общеобразовательная школа №1», Программа развития «Открытая школа-территория успеха каждого» на 2021-2025 годы, отчет о результатах самообследования деятельности школы, положения о методических структурах школы.

Для общеобразовательного учреждения могут быть выделены следующие формы наставничества «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель - ученик», «студент-ученик». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания,

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются и учащиеся, в том числе:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обычных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

## Термины и определения

**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. Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "учитель - учитель" возрастной параметр не задается.

**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.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**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.

### **Целью внедрения модели наставничества**

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Шушенская СОШ №1».

### **Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

### Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей качества образования обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах, сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.
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.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
8. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### Структура управления реализацией модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1»

Уровни структуры	Направления деятельности
Управление образования администрации Шушенского района	1. Координирует реализацию мероприятий по внедрения целевой модели наставничества.
	2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ «Шушенская СОШ №1», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам и программам дополнительного образования
	3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательные организации, предприятия муниципалитета, государственные бюджетные учреждения культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

МБОУ «Шушенская СОШ №1»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1».
	2. Разработка модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1».
	3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения модели МБОУ «Шушенская СОШ №1».
	4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1».
	5. Реализация программ наставничества.
	6. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
	7. Назначение куратора внедрения модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1».
	8. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой программы модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1»	<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. Разработка программ наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Организация консультативной помощи наставникам.</li> <li>7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>8. Мониторинг результатов реализации модели наставничества.</li> </ol>
Наставники и наставляемые	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация программ наставничества.</li> </ol>

### Кадровая система реализации модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1»

В модели 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, личностного 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 наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся	из числа педагогов
— имеющих проблемы с поведением	— молодых специалистов;
— демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты	— находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
— с ограниченными возможностями здоровья	— находящихся в процессе адаптации на новом месте работы
— имеющих проблемы с поведением; не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива	— желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
— проявивших выдающиеся способности	

Формирование базы наставников 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,
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы,
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров,
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт
- 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).

**Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1»**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних</li> </ol>	<p>Дорожная карта Реализации наставничества. Пакет документов.</p>

	ресурсов к реализации программы.	
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем педагогов и обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>— обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных,</li> <li>— педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы,</li> <li>— родителей обучающихся, которые активно участвуют в родительских или управляющих советах, организуют досуговую деятельность в образовательной организации,</li> <li>— представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> </li> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>— выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы,</li> <li>— сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров,</li> <li>— успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт,</li> <li>— представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul> </li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление потенциальных наставников для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> <li>3. Заполнение анкеты потенциальными наставниками.</li> <li>4. Собеседование с наставниками.</li> </ol>	Программа обучения

Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу наставников и наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в базе куратора программы.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>— пробную рабочую встречу,</li> <li>— встречу-планирование,</li> <li>— комплекс последовательных встреч,</li> <li>— итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	Мониторинг эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Банк лучших наставнических практик, поощрение наставников

### Формы наставничества МБОУ «Шушенская СОШ №1»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Шушенская СОШ №1» в данной целевой модели наставничества рассматривается 3 формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель-учитель», «учитель-ученик».

### Форма наставничества "учитель - учитель".

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Куратор показывает возможные</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника.</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление</p>



должно быть добровольным.	форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.		<p>повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>необходимых навыков/ успешную адаптацию.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
---------------------------	--	--	--	---



Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»

**Целью такой формы наставничества является:**

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

**Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

#### **Среди оцениваемых результатов:**

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах).
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
5. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Характеристика формы «учитель-учитель»**

##### **Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

##### **Наставляемый.**

**Молодой специалист**, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

**Специалист, находящийся в процессе адаптации** на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Педагог**, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В МБОУ «Шушенская СОШ №1» модели формы «учитель-учитель» могут различаться в разные учебные годы, исходя из выявленных проблем педагогов и запросов на наставничество. Это варианты:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы,
- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

### Форма наставничества «Ученик – ученик».

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через школьное сообщество.  Выбор из наиболее мотивированных учащихся.  Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникационные навыки и эмпатию).	Осуществляется куратором программы в организации.  Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.  Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов,	Возможные решения:  1) анкетирование с последующим совмещением;  2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;  3) назначение куратором.	Лидерский статус.  Реализация лидерского потенциала.  Благодарственные письма и грамоты для портфолио.  Причастность к школьному сообществу.	Представление конкретных результатов взаимодействия.  Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.  Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или

	подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)			прекращении взаимодействия.  Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.
--	--	--	--	---



### Цель:

- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями
- временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

### Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
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 обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

### Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может стать наставником		
активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами	обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты	обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в
ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты	обучающийся, имеющий проблемы с поведением	профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов
победитель школьных и региональных олимпиад, НПК	обучающийся, не принимающий участие в жизни школы, отстранённый от коллектива	
лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы		
участник всероссийских детско-юношеских организаций		

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
Успевающий - неуспевающий	Достижение лучших образовательных результатов
Лидер - пассивный	Психо-эмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитие спортивных, творческих, коммуникативных, лидерских качеств
Равный - равному	Обмен навыков для достижения цели
Адаптированный - неадаптированному	Адаптация к новым условиям обучения

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование Собеседование

	Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включённых в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых индивидуальная работа
Формирование пар, групп	Назначения куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность своей деятельности	Предоставление конкретных форм взаимодействия (проект, программа улучшения показателей) Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

### Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как систематический сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества
- оценка эффективности и полезности программы 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.

### **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+».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.