

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
лицей № 110 им. Л.К. Гришиной

Утверждаю:

Директор МАОУ лицей №110

им. Л. К. Гришиной

И. Ю. Виноградова

Приказ № 152-К от «31» августа 2023 г.



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Составители программы:
Софрина О.Л.,
заместитель директора,
Крутикова М.А.,
заместитель директора,
Теселкина О.А.,
заместитель директора,

Екатеринбург
2023

Пояснительная записка

Настоящая Программа Целевой модели наставничества (далее - Программа) МАОУ лицея № 110 (далее - Лицей) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22.09.2020 № 10670 «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях»;
- Положением о наставничестве в МАОУ лицее № 110, утвержденным приказом директора от августа 2021 г. №53-О.

В современных условиях профессионального образования, к сожалению, уделяется недостаточное внимание практико-ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В Лицее процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

«Учитель – учитель», «Учитель – ученик» «Тьютор – ученик», «Опытный учитель – молодой специалист».

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми

педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и

профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Планируемые результаты Программы:

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация молодого учителя в педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников Лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные. Снижение показателей неуспешности участников образовательного процесса.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
- Совершенствование системы методической работы.
- Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.
- Улучшение психологического климата в Лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Дорожная карта реализации целевой модели наставничества на 2023-2024 учебный год

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Проведение опроса (анкетирования) среди педагогов, классных руководителей, психологов, тьюторов, обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.	5.09.2023	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой наставничества не менее 10% от общего количества членов каждой целевой группы	Софрина О.Л. Крутикова М.А. Теселкина О.А.
Анализ данных, полученных от наставляемых. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников	10.01.2023			
Выбор форм наставничества и способов их реализации в лицее.	15.09.2023			
Заполнение заявок на участие в программе наставничества в текущем учебном году.	19.09.2023			
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	Привлечено не менее 2х экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 10 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Софрина О.Л. Крутикова М.А. Теселкина О.А.
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых с привлечением психолога	25.09.2023	Организована общая встреча в формате проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого		Софрина О.Л. Крутикова М.А. Теселкина О.А. Усова О.В
Формирование наставнических пар или групп		Сформированы наставнические пары или группы		Софрина О.Л. Крутикова М.А. Теселкина О.А.
Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	До.01.10.2023	Оформлены согласия на обработку Персональных данных у 100% участников (из общей базы)		Софрина О.Л. Крутикова М.А. Теселкина О.А. Классные руководители
Организация работы наставнических пар или групп: — встреча-знакомство; — пробная встреча; — встреча-планирование; совместная работа наставника и наставляемого в	В течение всего периода реализации и	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов		Виноградова И.Ю. Софрина О.Л. Крутикова М.А. Теселкина О.А.

соответствии с разработанным индивидуальным планом; — итоговая встреча.	ЦМН		
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	До 15.10.2023	Составление индивидуальных планов.	Кураторы
Утверждение индивидуальных планов	До конца октября 2023	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов	Виноградова И.Ю.
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы.	Кураторы, наставники
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат - мои возможности»	До мая 2024	Деловая игра (90% участников).	Виноградова И.Ю. Софрина О.Л. Кураторы

Программно-методическое сопровождение деятельности

Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	До конца августа 2024	Программные, методические и дидактические материалы	Софрина О.Л.
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества		диагностическая анкета для каждой сформированной группы/пары	Софрина О.Л.

Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг

Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Сентябрь-октябрь 2023 года	Анализ анкеты, выбраны формы наставничества.	Софрина О.Л. Усова О.В.
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи,		Формирование наставнических пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	В течение всего периода реализации	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Софрина О.Л.

	ЦМН		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2024 года	Анализ анкеты, оценка результатов программы	Софрина О.Л.

Информационное сопровождение деятельности			
Ведение специальной рубрики на официальном сайте образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Сформирован контент-план по наполнению данной рубрики содержанием	Бачанцев И.В.
Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации		Не менее 5 публикаций на электронных ресурсах	Бачанцев И.В.
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До октября 2023	Протокол педагогического совета; создание реестра потенциальных наставников из числа специалистов ОО	Софрина О.Л.
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение года 2023-2024	Не менее 1 выступления на родительских собраниях.	Софрина О.Л.
Организация тематических классных часов в любом формате «Успех каждого ребенка» с целью информирования обучающихся о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение года 2023-2024	Количество школьников, принявших участие в классных часах не менее чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	Классные руководители
Управление реализацией целевой модели наставничества на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Выполнение позиций дорожной карты	Софрина О.Л.
Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Софрина О.Л.
Разработка дорожной карты на 2024 - 2025 учебный год	Май 2024	Разработана дорожная карта внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную	Виноградова И.Ю. Софрина О.Л.

		деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на 2023-2024 учебный год	
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее представителей образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Виноградова И.Ю.

Реализация формы «Учитель-учитель»:

Цель:

успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня квалификации учителя, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, повышение компетентности педагогов в области цифровых образовательных ресурсов.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации учебной деятельности;
- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как взаимообучающуюся открытую систему);
- оказание помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты) в оценочной деятельности

Способы реализации формы:

- педагогические проекты (профессиональные конкурсы, консультации, стажировки, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия, совместные публикации т.п.).
- создание партнерских пар:

1. Специалисты разного возраста (учитель стажист – молодой педагог);
2. Пары педагогов одинакового уровня и возраста, но преподающих разные предметы;
3. Партнерская пара, созданная по единой профессиональной проблеме;
4. Технологические пары.

Особенности реализации формы наставничества «Опытный педагог – молодой специалист»:

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Реализация программы проходит в три этапа:

- 1 этап – диагностический;
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск;
- 3 этап – оценочно-рефлексивный.

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха обучающихся»

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов
Знакомство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> - собеседование с молодым специалистом; - знакомство с традициями школы; - выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя (анкетирование). 3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение необходимой документации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных документов образовательной деятельности. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Разработка рабочих программ молодыми специалистами.
Приветствие молодых учителей.	Напутствие молодым коллегам, выбравшим нелегкий, но очень ответственный путь педагога.
Современный урок. Требования к организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методические требования к организации и проведению урока. Практикум «Типы и формы уроков, факторы, обеспечивающие качество преподавания». 2. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 4. Примерная схема тематического плана урока.
Оценивание для обучения и оценивание обученности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: <ul style="list-style-type: none"> - образцы составления обобщающих таблиц, - отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, - способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и определения степени обученности учащихся, - бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований. 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. <p>Практикум «Организация дифференцированного и персонифицированного подходов к учащимся»</p>
Социально-эмоциональн	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дискуссия на тему: «Всемогущие эмоции». <p>Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p>

ое развитие. Функция общения	«учитель- ученик», «ученик-ученик». 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского
---------------------------------	--

	собрания», «Тематика родительских собраний» Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»
Самообразование учителя – лучшее обучение.	Выбор курсов повышения квалификации, профессиональные программы по появившимся проблемам.
Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчет молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника.

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

Те ма	Краткий обзор рассматриваемых вопросов
Реализация программы	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.
Классное руководство о. (при наличии)	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.
Современные образовательные технологии.	Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, проектных команд, оформление работ, подготовка к выступлению и защите»
Основы целеполагания урока. Самоанализ и анализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.
Методическая копилка молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: - открытые уроки; - выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; - методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); - представление молодого учителя наставником.

III этап (3 год работы)

Тема «Своя колея»

Те ма	Краткий обзор рассматриваемых вопросов
Реализация программы	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами

Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.
Аттестация.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.
Внеклассная работа по предмету.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.
Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	1. Выбор курсов для повышения квалификации педагога. 2. Овладение способами дистанционного обучения на курсах повышения квалификации. 3. Просмотр и участие молодых педагогов в онлайн вебинарах и семинарах по интересующим темам.
Успешность педагогической деятельности	Подведение итогов работы по программе наставничества - Портфолио молодого учителя. Анализ карьерных перспектив молодого учителя. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.

Реализация формы «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК»

Цель: формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

- помощь в организации ученических проектов и исследованиях;
- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

Форма реализуется в видах:

«Учитель-ученик» (учитель – слабоуспевающий ученик, учитель – одаренный ученик, учитель-логопед – ученик с ОВЗ);

«Тьютор-ученик»;

«Классный руководитель-ученик».

Область применения в рамках образовательной программы:

Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

Формы взаимодействия	Действия программы
Учитель – слабоуспевающий ученик	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
Учитель – одаренный ученик	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
Учитель – ребенок с ОВЗ	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»:

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция, тематический клуб, тематические встречи
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы, которым необходима помощь в организации учебного проекта, исследования. Либо – учащихся, имеющих проблемы с учебой, не умеющих строить свою образовательную траекторию, затрудняющихся в выборе дальнейшего профессионального образования.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Завершение программы	Поощрение наставляемого на ученической Конференции (или другом открытом мероприятии)

Критерии отбора наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,

- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Оценка результатов программы наставничества

Анкета* оценки удовлетворенности Программой наставничества (для

наставляемого) Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий:

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

Что для Вас особенно ценно было в программе?

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета* оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника) Оцените в

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы оцениваете включенность Что особенно ценно для Вас было в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

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!

* Рассматривается потенциальная возможность проведения опроса с помощью Google forms