

Администрация города Иркутска
Комитет по социальной политике и культуре
Департамент образования
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА ИРКУТСКА ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 10

664023 г. Иркутск, ул. Лыткина, д. 75, тел.: 23-11-86, 24-77-91, 22-83-53,
e-mail: mou_co10_irkutsk@mail.ru

Рассмотрено: на заседании
педагогического совета
МБОУ ЦО №10

Протокол № 1

от ____ августа 2025 г.

Утверждаю:
И.о. директора МБОУ ЦО №10:
_____ Г.В. Черкасова

Приказ от «__» августа 2025 г.

№ 01-08/ - /25

Программа развития системы наставничества в МБОУ г. Иркутска ЦО № 10

*«Один совет наставника
может сэкономить годы
ошибок!»*

Иркутск 2025

ПАСПОРТ

1. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ КОМПОНЕНТ	3
1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Цели и задачи Программы	3
1.3. Целевые группы	4
1.4. Формы наставничества	4
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ	4
2.1. Нормативно-правовое обеспечение реализации Программы наставничества	4
2.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ г. Иркутска ЦО № 10	5
2.3. Этапы реализации программы	7
2.4. Схемы реализации формы наставничества	9
2.4.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»	10
2.4.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»	12
2.4.3 Форма наставничества «Учитель – ученик»	15
2.4.4. Форма наставничества «Учитель – родитель»	17
2.4.5. Форма наставничества «Родитель – родитель»	18
2.5. Ресурсное обеспечение	
3. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	19
3.1. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества	19
3.2. Формы, методы и технологии реализации Программы наставничества	19
4. ОЦЕНОЧНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	19
4.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	19
4.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	20
4.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	21
4.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников	22
5. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА	22

1. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ КОМПОНЕНТ

1.1. Пояснительная записка

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.

Настоящая Программа наставничества МБОУ г. Иркутска ЦО № 10 разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2. Цель, задачи Программы

Цель – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МБОУ г. Иркутска ЦО № 10.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе, вновь прибывших учащихся в учреждении, педагогов, испытывающих педагогические трудности в профессиональной деятельности.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать повышению мотивации к росту квалификационного уровня, приобщению к корпоративной культуре школы, объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
4. Создание условий для успешной адаптации и социализации, реализации индивидуальных потребностей учащихся, в том числе «группы риска».

Организация и внедрение наставничества в учреждении предполагает четыре **этапа**:

1. Организация наставничества. На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Прохождение наставничества. На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

4. Завершение наставничества. Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

1.3. Целевые группы

Целевыми группами наставничества являются:

1. Обучающиеся.
2. Молодые специалисты.
3. Педагоги.
4. Родители.

1.4. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей учреждения в данной целевой модели наставничества приоритетными являются 5 **форм наставничества**:

1. «Ученик – ученик»
2. «Учитель – учитель»
3. «Учитель – ученик»
4. «Учитель – родитель»
5. «Родитель-родитель»

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ

2.1. Нормативно-правовое обеспечение реализации Программы наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

– Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1.

– Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

– Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации

– Конституция Российской Федерации.

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

– Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).

– Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).

– Гражданский кодекс Российской Федерации.

– Трудовой кодекс Российской Федерации.

– Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

– Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

– Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МБОУ г. Иркутска ЦО № 10

– Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска Центра образования № 10.

– Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска Центра образования № 10.

– Положение о педагогическом совете.

– Положение о методическом совете.

– Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска Центра образования № 10 2024-2029 г.г.

2.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ г. Иркутска ЦО № 10

В целевой 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.

1. Формирование базы наставляемых:

1.1. Из числа обучающихся:

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

1.2. Из числа педагогов:

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

2. 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).

2.3. Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: ● выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; ● сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); ● успешных предпринимателей или общественных деятелей, ● которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

		2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

2.4. Схемы реализации формы наставничества

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ г. Иркутска ЦО №10 в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель - родитель».

«

2.4.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо 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 числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Активный ученик, Обладающий лидерским И организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад	Социально или ценностно - дезориентированный Обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный	Обучающийся с Особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений	от коллектива	

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	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 включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

2.4.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем,	Опытный педагог одного же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.			
--	--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

2.4.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель – успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию,	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную

Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель образовательного учреждения	получению новых навыков	траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества
--	-------------------------	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы Наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

2.4.4. Форма наставничества «Учитель – родитель»

Цель – успешное формирование родительской позиции, эффективного взаимодействия с родителями учащихся.

Задачи:

1. Установление позитивных отношений с ребенком, учителям.
2. Помощь родителям в вопросах воспитания и развития своих детей.
3. Повышение мотивации к формированию ценностных и жизненных ориентиров в семье.
4. Помощь в построении воспитательной траектории и ее реализации.
5. Психолого-педагогическая поддержка в трудных ситуациях.

Результат:

1. Улучшение внутрисемейных и межличностных отношений.
2. Сотрудничество с учителями, правильно выстроенное конструктивное взаимодействие.
3. Преодоление трудностей в вопросах воспитания и развития учащихся.
4. Сформированная культура семейного воспитания.

5. Активное участие родителей в школьной жизни.

6. Увеличение числа родителей, планирующих стать наставниками в будущем.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – родитель»

Наставник	Наставляемый
Учитель имеет высокую психологическую культуру: умеет общаться, вести беседу, слушать и понимать собеседника, взаимодействовать и воздействовать. Во всех этих ситуациях ведет себя психологически грамотно. Активно заинтересовывает родителя в решении трудных ситуаций, в мероприятиях школы.	Родитель – наблюдатель. Не включается в процесс воспитания и развития своего ребенка, считает, что школа обязана выполнять эти обязанности. Нет четкой выработанной родительской позиции. Родитель – активный слушатель. Принимает рекомендации, заинтересован в решении трудностей. Родитель – агрессор. Конфликтен, отстаивает собственную родительскую позицию, не принимает рекомендации и не пытается исправить трудную ситуацию. Родитель – помощник. Активно включается в дела школы, стремиться помочь.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – родитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – родитель».	Педагогический совет. Методический совет. Заседание Штаба ВР
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь родителям.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, Испытывающих трудности в установлении конструктивных взаимоотношений с родителями.	Анкетирование. Листы опроса. Обсуждение конкретных ситуаций.
Решение поставленных задач. Сотрудничество с родителями, активное включение во внутришкольные дела. Решение	Консультации, индивидуальные встречи. Родительский всеобуч, родительские собрания. Мастер-классы, круглые столы.

трудных ситуаций. Повышение родительской ответственности и компетентности.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение родителей на педагогическом совете или методическом совете школы

2.4.5. Форма наставничества «Родитель – родитель»

Цель – успешное формирование родительской позиции, эффективного партнерского взаимодействия родителей друг с другом.

Задачи:

1. Установление позитивных отношений между родителями.
2. Помощь родителям в вопросах воспитания и развития своих детей.
3. Повышение мотивации к формированию ценностных и жизненных ориентиров в семье.
4. Помощь в построении воспитательной траектории и ее реализации.
5. Психолого-педагогическая поддержка в трудных ситуациях.

Результат:

1. Улучшение межличностных отношений.
2. Сотрудничество с родителями, правильно выстроенное конструктивное взаимодействие.
3. Преодоление трудностей в вопросах воспитания и развития учащихся.
4. Сформированная культура семейного воспитания.
5. Активное участие родителей в школьной жизни.
6. Увеличение числа родителей, планирующих стать наставниками в будущем.

Характеристика участников формы наставничества «Родитель – родитель»

Наставник	Наставляемый
Родитель имеет высокую культуру: умеет общаться, вести беседу, слушать и понимать собеседника, взаимодействовать и воздействовать. Во всех этих ситуациях ведет себя грамотно. Активно заинтересовывает родителя в решении трудных ситуаций, в мероприятиях школы.	Родитель – наблюдатель. Не включается в процесс воспитания и развития своего ребенка. Нет четкой выработанной родительской позиции. Родитель – активный слушатель. Принимает рекомендации, заинтересован в решении трудностей. Родитель – агрессор. Конфликтен, отстаивает собственную родительскую позицию, не принимает рекомендации и не пытается исправить трудную ситуацию. Родитель – помощник. Активно включается в дела школы, стремиться помочь.

Схема реализации формы наставничества «Родитель – родитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Родитель – родитель».	Заседание РодКома, ШРК. Родительский всеобуч. Родительский патруль.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных родителей и родителей, самостоятельно выражающих желание помочь родителям.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор родителей, испытывающих трудности в установлении конструктивных взаимоотношений.	Анкетирование. Листы опроса. Обсуждение конкретных ситуаций.
Решение поставленных задач. Сотрудничество с родителями, активное включение во внутришкольные дела. Решение трудных ситуаций. Повышение родительской ответственности и компетентности.	Консультации, индивидуальные встречи. Родительский всеобуч, родительские собрания. Мастер-классы, круглые столы.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение родителей на педагогическом совете или методическом совете школы

2.5. Ресурсное обеспечение

1. Материально-техническая база.

Проведение мероприятий программы не требует организационных и технологических условий и проводится в классных кабинетах в условиях школы.

2. Кадровое обеспечение. База наставников формируется из числа педагогов и привлечённых по необходимости специалистов.

3. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ

3.1. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества

1. Диагностика затруднений.
2. Консультативная помощь.
3. Тренинговые занятия и др.

3.2. Формы, методы и технологии реализации Программы наставничества

1. Интерактивные технологии
2. Информационные технологии
3. Проектные технологии
4. Деловые игры, семинары, практикумы и др.

4. ОЦЕНОЧНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ

4.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

4.3 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников

в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

4.4. 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.

Виды мотивации и поощрения:

1. Материальная (выплаты, премии и др.).
2. Моральная (награды и др.).
3. Психологическая (поддержка, одобрение, похвала и др.).

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
5. Благодарственные письма.
6. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

5. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Повышение эффективности системы наставничества через:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.