

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Образовательный центр «Кристалл»  
Партизанского городского округа

СОГЛАСОВАНО  
педагогическим советом  
МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО  
Протокол №2 от 25.10.2024



УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО  
С.П. Оленич  
приказ от 25.10.2024 № 131/1-а

**Программа наставничества МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указом Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Приказом Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказом Министерства образования Приморского края от 23 июля 2020 г. № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
- Положением МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО о наставничестве;
- уставом МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО;

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является 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 в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- 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 учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Структура управления реализацией Программы

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.	Ноябрь 2024

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li> <li>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</li> </ol>	
Куратор Программы	<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. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li> </ol>	Сентябрь 2024–июнь 2025
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</li> <li>2. Реализация формы наставничества «Ученики – ученики».</li> <li>3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</li> <li>4. Реализация формы наставничества «Учитель – ученики».</li> </ol>	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода

Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода
--------------	---	-------------------------

### 3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<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 ресурсов к реализации Программы</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

	<p>продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>
Организация хода наставнической Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство,</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых</li> </ul>

	пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> <li>3. Подведение итогов Программы</li> </ol>	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

#### 4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;



- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

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

База наставников формируется из:

- 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;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## **5. Формы наставничества МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО, Программа предусматривает три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель-ученики», «ученик –ученик».

### **5.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>
<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
<p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	

## Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
«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, сочетаемой 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

## Механизм реализации

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
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
---	--

## 5.2. Форма наставничества «Учитель – ученики»

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи:

1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
3. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программы наставничества направления подготовки.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и	Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и

<p>преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и её сообщества.</p> <p>Ученик с ОВЗ.</p> <p>Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения</p>
---	--

#### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель – неуспевающий(е) ученик(и)»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Учитель – равнодушный(е) ученик(и)»	<p>Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.</p> <p>Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество</p>
«Учитель – одарённый(е) ученик(и)»	<p>Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.</p> <p>Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность</p>
«Учитель – автор(ы) проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки

#### Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик(и)»	Ученическая конференция

Отбор наставников из числа активных учителей, классных руководителей	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеющих проблемы с учебной;</li> <li>• немотивированных;</li> <li>• не умеющих строить свою образовательную траекторию;</li> <li>• с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы</li> </ul>	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
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

## 6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

#### Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

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 первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

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

#### 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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

#### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Проявление</b>		
		<b>Проявляется в полной мере, 2 балла</b>	<b>Частично проявляется, 1 балл</b>	<b>Не проявляется, 0 баллов</b>
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным			



	подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности и участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных)			

	ситуациях, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## 8. 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.

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», «Наставники».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

## 9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «ОЦ «Кристалл» ПГО

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Сентябрь	Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР

2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Сентябрь	Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР
3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества	Октябрь	Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР.  Классные руководители
4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	Октябрь	Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР.  Классные руководители
5	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
6	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ноябрь	Куратор программы.  Классные руководители.  Педагог-психолог.

			Социальный педагог
7	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ноябрь	Куратор программы
8	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Ноябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
9	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
10	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
11	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Ноябрь	Куратор программы
12	Формирование базы наставников	Ноябрь	Куратор программы
13	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Куратор программы
14	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь	Куратор программы
15	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь	Куратор программы

16	Обучение наставников	Ноябрь	Куратор программы
17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь	Куратор программы
18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь	Куратор программы
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь	Куратор программы
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь	Заместитель директора по УВР.  Куратор программы
21	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь	Куратор программы.  Наставники
22	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор программы.  Наставники
23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь	Куратор программы.  Наставники
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Декабрь–май	Наставники
25	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
29	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества,	Июнь	Директор.

	их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР
30	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь	Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР
31	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
32	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы
33	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Куратор программы
34	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Куратор программы
35	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы

## **ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКОВ В РАЗРЕЗЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Форма наставничества: «Учитель – ученики»**

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

#### **Задачи:**

- 1) помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- 2) развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- 3) оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4) создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- 5) формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### **Ожидаемые результаты:**

##### **Количественные результаты:**

- количество низкомотивированных учащихся – 4 человека;
  - количество неуспевающих учащихся – 0 человек;
  - количество одарённых учащихся – 2 человек;
  - количество мероприятий по наставничеству - 16;
  - количество обучающихся на «4» и «5» - 4 человека;
  - количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия – 3
- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 66%;
- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 66%.

##### **Качественные результаты:**

- повышение успеваемости, самостоятельности обучающихся;
- формирование чувства положительного отношения к учёбе, учебному заведению;



- улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- удовлетворение потребности в принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы;
- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

### Характеристика участников

Наставник	Наставляемые
<p>Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и её сообщества.</p>

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель – низкомотивированные ученики»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Достижение лучших образовательных результатов.

### Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученики»	Ученическая конференция

Отбор наставников из числа активных учителей, классных руководителей	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеющих проблемы с учебной;</li> <li>• немотивированных;</li> <li>• не умеющих строить свою образовательную траекторию;</li> <li>• с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы</li> </ul>	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
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

**Форма наставничества: «Учитель - ученики».**

**Ролевая модель: «опытный учитель (педагог) – низкомотивированные ученики».**

Ф.И.О., класс наставляемых: Шардин Андрей Юрьевич, Черкасов Андрей Олегович, Новоселов Тимофей Сергеевич, Забурин Арсений Павлович. Ф.И.О. и должность наставника Чумаченко Ирина Игоревна, классный руководитель 8 класса.

Срок осуществления плана: с «20» ноября 2024 г. по «23» мая 2025 г.

**Дорожная карта**

Этапы	Мероприятия	Планируемые результаты
-------	-------------	------------------------

<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.</p>	<p>Определён перечень дефицитных компетенций, требующих развития.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемыми для уточнения зон развития.</p>	<p>Сформулирован перечень тем консультаций с наставляемыми.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Разработать меры по преодолению трудностей (социального взаимодействия, сотрудничества, неадекватной самооценки, неуверенности в себе, недостаточного развития самостоятельности и ответственности, низкой мотивации к достижению успеха) с учетом тем мероприятия раздела 2.</p>	<p>Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения.</p>	<p>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены теории привязанности и депривации развития.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности.</p>	<p>Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Освоить эффективные подходы к планированию учебной (тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности.</p>	<p>Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Познакомиться с успешным опытом учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.</p>	<p>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной,</p>

		общественной) деятельности.
<b>2. Основной</b> до 20.03.2025	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке, празднике, интеллектуальных и познавательных программах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта.	По итогам участия в школьном конкурсе «А ну- ка, мальчики» занято 1 место.
<b>2. Основной</b> до 20.03.2025	Выступить с докладом «Развитие творческого мышления школьника» на классном часе.	Доклад представлен на классном часе.
<b>2. Основной</b> до 21.04.2025	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.
<b>2. Основной</b> до 20.04.2025	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития.	Стали участниками спортивной секции «Здоровье» и программы дополнительного образования «Школа безопасности».
<b>2. Основной</b> до 20.04.2025	Провести текущий мониторинг, собрать обратную связь, оценить промежуточные результаты.	Проведён текущий мониторинг, собрана обратную связь, оценены промежуточные результаты.
<b>3. Заключительный</b> до 20.05.2025	Провести рефлексию и саморефлексию. Поощрить наставника и наставляемого, которые добились профессиональных успехов.	Проводится рефлексия и саморефлексия.

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **Форма наставничества «Учитель – ученики»**

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

#### **Задачи:**

- 1) помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- 2) развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- 3) оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4) создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- 5) формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### **Ожидаемые результаты:**

##### **Количественные результаты:**

- количество низкомотивированных учащихся – 5 человек;
- количество неуспевающих учащихся – 0 человек;
- количество одарённых учащихся – 0 человек;
- количество мероприятий по наставничеству - 16;
- количество обучающихся на «4» и «5» - 0 человека;
- количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия – 5;
- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 60%;
- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 60%.

##### **Качественные результаты:**

- повышение успеваемости, самостоятельности обучающихся;
- формирование чувства положительного отношения к учёбе, учебному заведению;
- улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- удовлетворение потребности в принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы;

- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

### Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и её сообщества.</p> <p>Ученик с ОВЗ.</p>

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
<p>«Учитель – низкомотивированные ученики»</p>	<p>Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.</p> <p>Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество</p>

### Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
<p>Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученики»</p>	<p>Ученическая конференция</p>

Отбор наставников из числа активных учителей, классных руководителей	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеющих проблемы с учебной;</li> <li>• немотивированных;</li> <li>• не умеющих строить свою образовательную траекторию;</li> <li>• с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы</li> </ul>	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
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

### **Форма наставничества: «Учитель-ученики».**

Ролевая модель: «опытный учитель (педагог) – низкомотивированные ученики».  
Ф.И.О., класс наставляемых: Катяева Виктория Андреевна, Калинин Дмитрий Александрович, Никулин Тимофей Александрович, Пискарев Юрий Витальевич, Шевченко Яна Андреевна 7 «Б» класс  
Ф.И.О. и должность наставника Белова Людмила Анатольевна, классный руководитель 7 «Б» класса.  
Срок осуществления плана: с «20» ноября 2024 г. по «23» мая 2025 г.,

### **Дорожная карта**

Этапы	Мероприятия	Планируемые результаты
-------	-------------	------------------------

<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.</p>	<p>Определён перечень дефицитных компетенций, требующих развития.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемыми для уточнения зон развития.</p>	<p>Сформулирован перечень тем консультаций с наставляемыми.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Разработать меры по преодолению трудностей (социального взаимодействия, сотрудничества, неадекватной самооценки, неуверенности в себе, недостаточного развития самостоятельности и ответственности, низкой мотивации к достижению успеха) с учетом тем мероприятия раздела 2.</p>	<p>Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения.</p>	<p>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены теории привязанности (Р. Шпиц, Дж. Боулби) и депривации развития (И. Лангмейер, З. Матейчек).</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности.</p>	<p>Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Освоить эффективные подходы к планированию учебной (тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности.</p>	<p>Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.22.2025</p>	<p>Познакомиться с успешным опытом (Ю.И. Прибатень, А Радиона, М.И. Чуба, И.М. Шепелевой) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки</p>	<p>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения</p>



	проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности.
<b>2. Основной</b> до 20.03.2025	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке, празднике, интеллектуальных и познавательных программах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта.	По итогам участия в школьном конкурсе «А ну- ка, мальчики» занято 1 место.
<b>2. Основной</b> до 20.03.2025	Выступить с докладом «Развитие творческого мышления школьника» на классном часе.	Доклад представлен на классном часе.
<b>2. Основной</b> до 21.04.2025	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.
<b>2. Основной</b> до 21.04.2025	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития.	Стали участниками спортивной секции «Здоровье» и программы дополнительного образования «Школа безопасности».
<b>2. Основной</b> до 21.04.2025	Провести текущий мониторинг, собрать обратную связь, оценить промежуточные результаты.	Проведён текущий мониторинг, собрана обратная связь, оценены промежуточные результаты.
<b>3. Заключительный</b> до 20.05.2025	Провести рефлексию и саморефлексию. Поощрить наставника и наставляемого, которые добились профессиональных успехов.	Проводится рефлексия и саморефлексия.

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### **3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

#### **Задачи:**

- 1) помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- 2) развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- 3) оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4) создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- 5) формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### **Ожидаемые результаты:**

##### **Количественные результаты:**

- количество низкомотивированных учащихся – 0 человек;
- количество слабоуспевающих учащихся – 5 человек;
- количество одарённых учащихся – 4 человек;
- количество мероприятий по наставничеству - 16;
- количество обучающихся на «4» и «5» - 4 человека;
- количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия – 9;
- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 66%;
- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 66%.

##### **Качественные результаты:**

- повышение успеваемости, самостоятельности обучающихся;
- формирование чувства положительного отношения к учёбе, учебному заведению;
- улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- удовлетворение потребности в принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы;
- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

## Характеристика участников

Наставник	Наставляемые
<p>Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>Обучающиеся, демонстрирующие низкие образовательные результаты.</p> <p>Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>

## Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель – слабоуспевающий ученик»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Учитель – одарённые ученики»	<p>Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.</p> <p>Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность</p>

## Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученики»	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных учителей, классных руководителей	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы

	наставничества при необходимости
Отбор учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеющих проблемы с учебной;</li> <li>• немотивированных;</li> <li>• не умеющих строить свою образовательную траекторию;</li> <li>• с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы</li> </ul>	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
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

### Форма наставничества: «Учитель-ученики».

Рольевые модели: «опытный учитель (педагог) – слабоуспевающие ученики», «учитель – одарённые ученики» и «сильный ученик – слабый ученик».

Ф.И.О., класс наставляемых:

одарённые: Покидько Виолетта Александровна, Горковенко Виктория Дмитриевна.

слабоуспевающие ученики: Чашин Данил Иванович, Чабанова Софья Дмитриевна 9 класс;

Ф.И.О. и должность наставника Столярова Лариса Геннадьевна, учитель английского языка.

Срок осуществления плана: с «20» ноября 2024 г. по «23» мая 2025 г.

### Дорожная карта

Этапы	Мероприятия	Планируемые результаты
<b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	Определён перечень дефицитных компетенций, требующих развития.

<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемыми для уточнения зон развития.</p>	<p>Сформулирован перечень тем консультаций с наставляемыми.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Разработать меры по преодолению трудностей (социального взаимодействия, сотрудничества, неадекватной самооценки, неуверенности в себе, недостаточного развития самостоятельности и ответственности, низкой мотивации к достижению успеха) с учетом тем мероприятия раздела 2.</p>	<p>Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.12.2024</p>	<p>Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения.</p>	<p>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены теории привязанности (Р. Шпиц, Дж. Боулби) и депривации развития (И. Лангмейер, З. Матейчек).</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности.</p>	<p>Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Освоить эффективные подходы к планированию учебной (тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности.</p>	<p>Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности, определены приоритеты.</p>
<p><b>1. Подготовительный</b> до 20.01.2025</p>	<p>Познакомиться с успешным опытом (Ю.И. Прибатень, А Радиона, М.И. Чуба, И.М. Шепелевой) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.</p>	<p>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности.</p>

<p><b>2. Основной</b> до 20.03.2025</p>	<p>Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке, празднике, интеллектуальных и познавательных программах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта.</p>	<p>По итогам участия в школьном конкурсе «А ну- ка, мальчишки» занято 1 место.</p>
<p><b>2. Основной</b> до 20.03.2025</p>	<p>Выступить с докладом «Развитие творческого мышления школьника» на классном часе.</p>	<p>Доклад представлен на классном часе.</p>
<p><b>2. Основной</b> до 21.04.2025</p>	<p>Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.</p>	<p>Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.</p>
<p><b>2. Основной</b> до 21.04.2025</p>	<p>Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития.</p>	<p>Стали участниками спортивной секции «Здоровье» и программы дополнительного образования «Школа безопасности».</p>
<p><b>2. Основной</b> до 21.04.2025</p>	<p>Провести текущий мониторинг, собрать обратную связь, оценить промежуточные результаты.</p>	<p>Проведён текущий мониторинг, собрана обратная связь, оценены промежуточные результаты.</p>
<p><b>3. Заключительный</b> до 20.05.2025</p>	<p>Провести рефлекссию и саморефлексию. Поощрить наставника и наставляемого, которые добились профессиональных успехов.</p>	<p>Проводится рефлексия и саморефлекссия.</p>

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого  
\_\_\_\_\_   
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф. И. О., должности наставляемых: Столярова Л.Г., учитель английского языка, Воложанина Е.А., учитель английского языка.

Ф. И. О., должность наставника: Михайлюк Е.Н., учитель истории и обществознания, заместитель директора по УВР.

Срок осуществления плана: с 20.11.2024 по 31.05.2025.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	До 20.12. 2024 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	Результат достигнут в полной мере
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	До 20.12. 2024 г.	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результат достигнут в полной мере
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятия раздела 2	До 20.12. 2024 г.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей	Результат достигнут в полной мере
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>				
2.1	Познакомиться с ОО, её особенностями, направлениями работы, Программой развития.  Изучить структуру управления ОО	До 20.12. 2024 г.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности.  Изучена структура управления школой и	Результат достигнут в полной мере

			<p>функции органов управления.</p> <p>Изучена Программа развития</p>	
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила использования и пр.): учебные кабинеты, актовый зал, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	До 20.12. 2024 г.	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов	Результат достигнут в полной мере
2.3	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	До 20.12. 2024 г.	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО	Результат достигнут в полной мере
2.4	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники	До 20.12. 2024 г.	Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителям ШМО, в библиотеку. Во время визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества	Результат достигнут в полной мере
2.5	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОО	До 20.12. 2024 г.	Изучены правила размещения информации в сети интернет	Результат достигнут в полной мере
2.6	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО	До 20.12. 2024 г.	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная	Результат достигнут в полной мере



			инструкция, Положение о ВСОКО	
2.7	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	До 20.12.2024 г.	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Результат достигнут в полной мере
2.8	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	До 20.12.2024 г.	Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Результат достигнут в полной мере
2.9	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	До 20.05.2025 г.	Организован результативный учебный процесс по предмету «Английский язык» в 2-10-х классах.	Результат достигнут в полной мере
2.10	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	До 15.04.2025 г.	Изучены методы самоанализа урока.  Представлены пять самоанализов урока	Результат достигнут в полной мере

### **3. Направления профессионального развития педагогического работника**

3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5–11-х классов	До 03.02.2025 г.	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 2–10-х классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Результат достигнут в полной мере
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности учителя	До 17.02.2025 г.	Освоен подход SMART-целеполагание	Результат достигнут в полной мере
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности по	До 17.02.2025 г.	Изучен опыт организации тематических квестов	Результат достигнут в полной мере

	повышению финансовой грамотности учащихся		по финансовой грамотности	
3.4	Изучить успешный опыт работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	До 03.03.2025 г.	Совместно с наставником подготовлены и проведены два родительских собрания в 7 «А». Проведен классный час с привлечением родителей «Профессии наших пап и мам»	Результат достигнут в полной мере
3.5	Освоить методику составления технологических карт урока	До 17.02.2025 г.	Составлены технологические карты уроков и поурочные планы по предметам: «Английский язык» 2-10 классы	Результат достигнут в полной мере
3.6	Изучить методику организации проектной и исследовательской деятельности учащихся	До 20.03. 2025 г.	Подготовить три проекта для представления на школьной научно-практической конференции	Результат достигнут в полной мере
3.7	Изучить положение об электронном журнале и дневнике. Изучить технологию работы в электронном журнале	До 20.12.2024 г.	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	Результат достигнут в полной мере
3.8	Изучить систему профессионального развития педагога в городе. Узнать возможности использования ресурсов методических центров, стажировочных площадок	До 17.02.2025 г.	Выбраны формы собственного профессионального развития на 2024/25 учебный год: стажировка в ресурсном центре по теме «Подготовка обучающихся к интеллектуальным соревнованиям»	Результат достигнут в полной мере
3.9	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с	До 03.02.2025 г.	Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении	Результат достигнут в полной мере

	родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов		конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом учащегося	
3.10	Изучить лучшие практики изучения финансовой грамотности на уроках математики	До 15.04.2025 г.	Изучена практика разработки и организации обучающих игр по финансовой грамотности	Результат достигнут в полной мере
3.11	Подготовить публикацию для альманаха работ молодых педагогов	До 15.05.2025 г.	Подготовлена статья на тему «Игры по финансовой грамотности на уроках технологии в 6-м классе»	Результат достигнут в полной мере