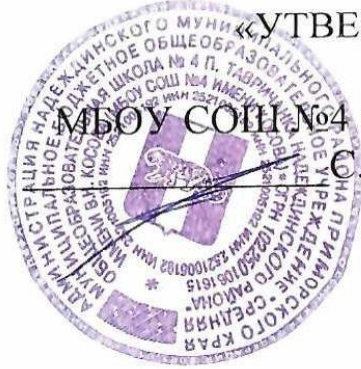


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4 П. ТАВРИЧАНКА»
ИМЕНИ В.Н.КОСОВА**

«ПРИНЯТО» Педагогическим советом МБОУ СОШ №4 им. Косова (Протокол №1 от «1» сентября 2025 г.)	«УТВЕРЖДЕНО» Директор МБОУ СОШ №4 им. Косова С.В. Зубарев  «1» сентября 2025 г.
--	---

**Программа целевой модели наставничества
«Инвестируем в будущее – растим семью»
МБОУ СОШ №4 имени Косова**

Составители:
заместитель директора по УВР
Киселева Ю.В.
старший методист Щеглова В.В.

Срок реализации: 1 год

Программа наставничества МБОУ СОШ №4 имени Косова на 2025/26 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Тавричанка, 2025 год

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ №4 имени Косова, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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, 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. Общие положения

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей МБОУ СОШ №4 имени Косова в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ СОШ №4 имени Косова, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МБОУ СОШ №4 имени Косова производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

- **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Целевая модель наставничества МБОУ СОШ №4 имени Косова позволит решить задачи:

1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого.
2. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников и обучающихся в коллективе.
3. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
6. Дать обучающемуся возможность проанализировать свои способности.
7. Помочь обучающемуся выбрать профиль в дальнейшем обучении в средней школе и далее профессию.
8. Повторить, обобщить и углубить знания за курс основной общеобразовательной школы.
9. Расширить знания по отдельным темам курса.
10. Выработать умение пользоваться контрольно-измерительными материалами.
11. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся.
12. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми

потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации).

13. Информирование учащихся об основных нормативных документах, законопроектах, регулирующих и защищающих их жизнедеятельность.

14. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).

15. Содействие в предупреждении антиобщественного, асоциального поведения учащихся.

16. Воспитание желания жить и трудиться, соблюдать нормы гражданского права.

17. Формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах.

18. Воспитание чувства ответственности за совершённые дела и поступки, трудолюбие и умение преодолевать трудности, преобразовывать содержание теоретического материала в более доступную для восприятия форму.

19. Выявление существенных признаков социальных объектов и явлений.

20. Раскрытие понимания сущности обществоведческих понятий разной степени сложности.

21. Применение социально-гуманитарных знаний в процессе решения познавательных и практических задач.

22. Формирование и развитие у учащихся интеллектуальных и практических умений.

23. Обеспечить работу наставника с наставляемым на основе прохождения необходимых этапов:

1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной (групповой) программы наставничества.

2- й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу

самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень наставляемого (наставляемых), определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

3. Формы наставничества и их реализация

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик»;
- «родитель – ученик».

3.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости 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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психосоциальная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В МБОУ СОШ №4 имени Косова: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

3.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на

уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3.3. Форма наставничества «учитель – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и учителя образовательной организации, либо психолога образовательной организации, при которой учитель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей МБОУ СОШ №4 имени Косова и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- взаимодействие «куратор – автор 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.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В МБОУ СОШ №4 имени Косова: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

3.4. Форма наставничества «родитель – ученик».

Цель

Создание устойчивой системы партнёрского взаимодействия семьи и образовательной организации для всестороннего развития ребёнка, формирования у него жизненных компетенций и ценностных ориентиров.

Задачи

1. Установление доверительных отношений между родителем и ребёнком в образовательном процессе.
2. Совместное определение образовательных и личностных целей ребёнка.
3. Поддержка учебной мотивации и формирование позитивного отношения к познанию.
4. Развитие навыков самоорганизации, тайм-менеджмента и ответственности за результаты.
5. Передача жизненного опыта, семейных ценностей и традиций.
6. Содействие профессиональному самоопределению через знакомство с профессиями родителей.
7. Формирование культуры здорового образа жизни и безопасного поведения.
8. Развитие эмоционального интеллекта и навыков конструктивного общения.
9. Совместное преодоление трудностей в обучении и социализации.
10. Создание условий для раскрытия творческого и интеллектуального потенциала ребёнка.

Ожидаемые результаты

Для ученика:

- повышение учебной мотивации и осознанности в выборе образовательных траекторий;
- развитие навыков целеполагания и планирования;
- улучшение академической успеваемости за счёт системной поддержки;
- формирование ответственности за принятые решения и их последствия;
- укрепление уверенности в собственных силах через признание достижений родителем;
- освоение практических навыков (бытовых, профессиональных, социальных) в процессе совместной деятельности;
- снижение тревожности в ситуациях учебной неуспешности благодаря поддержке родителя;
- осознание семейных ценностей и их роли в личностном развитии.

Для родителя:

- углубление понимания возрастных и индивидуальных особенностей ребёнка;
- приобретение навыков психолого-педагогической поддержки;
- расширение арсенала методов конструктивного взаимодействия с ребёнком;
- возможность переосмысления собственного опыта через призму воспитания;
- рост удовлетворённости от участия в образовательном процессе;
- формирование партнёрских отношений с педагогами и администрацией школы.

В МБОУ СОШ №4 имени Косова:

- усиление связи семьи и школы в вопросах воспитания;
- повышение вовлечённости родителей в школьную жизнь;
- создание единой ценностной среды для развития ребёнка;
- снижение количества конфликтных ситуаций за счёт прозрачности взаимодействия;
- оптимизация ресурсов через привлечение родительского потенциала;
- формирование позитивного имиджа учреждения как пространства сотрудничества;
- рост показателей социальной адаптации и академической успешности учащихся.

4. Участники программы

Наставляемый — участник, который через взаимодействие с наставником решает жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки.

Наставник — участник с успешным опытом в достижении результатов, готовый поделиться знаниями и поддержать наставляемого.

Куратор — сотрудник школы (заместитель директора по УВР), отвечающий за организацию программы.

Координатор — лицо, назначаемое приказом директора для оперативного управления программой.

3. Этапы реализации

Этап 1. Подготовка условий (1 месяц)

- изучение нормативной базы (Распоряжение Минпросвещения № Р-145 от 25.12.2019);
- разработка Положения о наставничестве и «дорожной карты»;
- издание приказа о внедрении программы;
- назначение куратора и координатора;
- информирование участников (педсовет, родительские собрания, сайт школы).

Этап 2. Формирование базы наставляемых (2 недели)

- анкетирование обучающихся/педагогов;
- сбор согласий на обработку персональных данных;
- анализ запросов (классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог);
- создание базы данных.

Этап 3. Формирование базы наставников (2 недели)

- отбор кандидатов (опытные учителя, активные ученики, заинтересованные родители);
- анкетирование и собеседования;
- сбор согласий на участие;
- создание базы данных.

Этап 4. Отбор и обучение наставников (3 недели)

- анализ базы для подбора пар/групп;
- обучение наставников (методические материалы, тренинги);
- издание приказа о «Школе наставников».

Этап 5. Реализация программы (учебный год)

- формирование наставнических пар/групп;
- разработка индивидуальных планов работы;
- регулярные встречи (1–2 раза в неделю);
- мониторинг прогресса (отчёты, рефлексия);
- промежуточные мероприятия (мастер-классы, проекты).

Этап 6. Оценка результатов (итоговый месяц)

- анализ достижений наставляемых (успеваемость, социальная адаптация);
- сбор обратной связи (анкеты, интервью);
- награждение наставников (церемонии, грамоты);
- корректировка программы на следующий год.

5. Механизмы реализации по формам

«Ученик – ученик»

- Цели: адаптация, повышение мотивации, развитие лидерских качеств.
- Участники: активные старшеклассники (наставники) + ученики с трудностями в обучении/социализации.
- Методы: совместные проекты, подготовка к олимпиадам, внеурочные мероприятия.

«Учитель – учитель»

- Цели: поддержка молодых специалистов, обмен опытом.
- Участники: опытные педагоги (наставники) + начинающие учителя.
- Методы: взаимопосещение уроков, методические консультации, мастер-классы.

«Учитель – ученик»

- Цели: индивидуальная поддержка, профориентация.
- Участники: учителя-предметники + ученики с особыми образовательными потребностями.
- Методы: персональные консультации, разработка образовательных маршрутов.

«Родитель – ученик»

- Цели: укрепление связи семьи и школы, развитие жизненных навыков.
- Участники: родители-активисты + ученики из неблагополучных семей/дети-сироты.
- Методы: совместные мероприятия, тренинги по саморегуляции.

6. Критерии эффективности

Для наставляемых:

- повышение успеваемости на $\geq 15\%$;
- рост вовлечённости во внеурочную деятельность (+20% участников);
- снижение числа конфликтных ситуаций (-30%);
- положительная динамика в социальной адаптации (по оценке психолога).

Для наставников:

- удовлетворённость участием ($\geq 80\%$ по опросам);
- признание статуса (грамоты, публикации на сайте школы).

6. Документационное обеспечение

Обязательные документы:

- приказ о внедрении программы;
- Положение о наставничестве;
- «дорожная карта» реализации;
- анкеты участников;
- индивидуальные планы работы пар/групп;
- отчёты о результатах (ежеквартально);

- протоколы заседаний кураторов.

7. Ресурсное обеспечение

Кадровые ресурсы:

- куратор (0,5 ставки заместителя директора);
- координатор (1 ставка педагога-организатора);
- психологи, социальные педагоги.

Материально-технические ресурсы:

- помещение для встреч;
- доступ к ИКТ (презентации, онлайн-консультации);
- канцелярские принадлежности для проектов.

Финансовые ресурсы:

- стимулирующие выплаты наставникам (по положению о премировании);
- бюджет на мероприятия (по смете).

8. Ожидаемые результаты

Краткосрочные (1 год):

- создание сообщества наставников (≥ 20 участников);
- вовлечение $\geq 30\%$ учеников в программу;
- снижение числа неуспевающих на 10%.

Долгосрочные (3 года):

- устойчивая система взаимоподдержки в школе;
- рост числа выпускников, выбравших педагогические профессии (+15%);
- тиражирование опыта (участие в конкурсах, публикация методик).

Приложения:

1. Анкета для наставляемых.
2. Анкета для наставников.
3. Индивидуальный план работы пары/группы.
4. Форма отчёта о результатах.
5. Шаблон приказа о внедрении программы.

приложения тоже нужны

Приложение 1. Анкета для наставляемых

Цель: выявить потребности и ожидания обучающегося для эффективного подбора наставника.

Инструкция: отметьте подходящий вариант или напишите свой ответ.

1. Фамилия, имя, класс:

2. Возраст: _____

3. Почему вы хотите участвовать в программе наставничества?

- ☐ Нужна помощь в учёбе
- ☐ Хочу развить лидерские качества
- ☐ Ищу поддержку в адаптации
- ☐ Другое: _____

4. По каким предметам/направлениям вам нужна помощь?

5. Какие навыки хотите развить? (не более 3)

- ☐ Коммуникация
- ☐ Тайм-менеджмент
- ☐ Публичные выступления
- ☐ Творческое мышление
- ☐ Другое: _____

6. Сколько времени в неделю вы готовы уделять встречам с наставником?

- ☐ 30 мин
- ☐ 1 час
- ☐ 1,5 часа

7. Какой формат встреч вам удобнее?

- ☐ Личные встречи в школе
- ☐ Онлайн-звонки
- ☐ Комбинированный

8. Ваши ожидания от программы (1–2 предложения):

9. Согласие на обработку персональных данных (подпись):

Дата заполнения: _____

Приложение 2. Анкета для наставников

Цель: оценить готовность и компетенции кандидата в наставники.

Инструкция: ответьте на вопросы, отметив подходящий вариант или написав свой ответ.

1. Фамилия, имя, должность/класс: _____
2. Возраст: _____
3. Почему вы хотите стать наставником?

4. Ваш опыт, который можете передать наставляемому: _____

5. В каких областях вы компетентны? (отметьте до 3)

- ☐ Учебные предметы
☐ Проектная деятельность
☐ Лидерство и командная работа
☐ Психологическая поддержка
☐ Другое: _____

6. Сколько времени в неделю вы можете уделять наставничеству?

- ☐ 30 мин
☐ 1 час
☐ 1,5 часа

7. Предпочитаемый формат встреч:

- ☐ Личные встречи
☐ Онлайн
☐ Комбинированный

8. Готовы ли вы пройти обучение для наставников?

- ☐ Да
☐ Нет

9. Ваши ожидания от участия в программе (1–2 предложения): _____

10. Согласие на обработку персональных данных (подпись): _____

Дата заполнения: _____

Приложение 3. Индивидуальный план работы пары/группы

Наставляемый(е): _____

Наставник: _____

Период реализации: с _____ по _____

	Задача	Сроки	Форма работы	Ожидаемый результат	Отметка о выполнении

Подписи:

Наставляемый(е): _____

Наставник: _____

Куратор: _____

Дата утверждения: _____

Приложение 4. Форма отчёта о результатах

Период: _____

Наставляемый(е): _____

Наставник: _____

1. **Достигнутые результаты** (по задачам из индивидуального плана):

2. **Трудности и способы их решения:**

3. **Рекомендации на следующий период:**

4. **Оценка удовлетворённости участников** (по 5-балльной шкале):

○ Наставляемый: _____

○ Наставник: _____

5. **Фото/сканы материалов** (при наличии):

Подписи:

Наставляемый(е): _____

Наставник: _____

Куратор: _____

Дата составления: _____
