

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Порымская основная общеобразовательная школа им. Г.И.Щербакова»

Рассмотрена
педагогическим советом школы
Протокол № 1 от 16.08.2022г.

Утверждаю:
И.о.директора школы _____
Л.Ю.Жуикова



Программа целевой модели наставничества
2022-2026 гг.

Порым, 2022

Структура программы

1. Пояснительная записка
2. Нормативно-правовая база
3. Краткая характеристика программы
4. Срок реализации программы
5. Цель и задачи программы
6. Актуальность программы
7. Педагогическая целесообразность реализации данной программы
8. Принципы наставничества
9. Кадровая система реализации целевой модели наставничества
10. База наставников и наставляемых
11. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый
12. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества
13. Этапы реализации целевой модели наставничества
14. Формы наставничества
15. Формы контроля
16. Механизмы мотивации и поощрения наставников
17. Мероприятия по популяризации роли наставника
18. План медиа-сопровождения программы наставничества
19. Список используемой литературы

Пояснительная записка

Программа целевой модели наставничества МБОУ «Порымская основная общеобразовательная школа им.Г.И.Щербакова» разработана на основе: Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

При разработке программы целевой модели наставничества были использованы: методические рекомендации по внедрению 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.

Нормативно-правовая база

Всеобщая Декларация добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий
Конвенция о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН
Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы» Конституция Российской Федерации;
Гражданский кодекс Российской Федерации;
Трудовой кодекс Российской Федерации;
Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации

Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением
Правительства Российской
Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р)
Стратегия развития волонтерского движения в России,
Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на
период до 2025 года,
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в
Российской Федерации».
Устав школы
Локальные акты школы

Краткая характеристика программы

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Порымская основная общеобразовательная школа им.Г.И.Щербакова» осуществляющей 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».

Модель наставничества предполагает взаимодействие обучающихся в возрасте от 10 лет и представителей педагогического сообщества, сотрудников предприятий, родительской общественности, выпускников, преподавателей ВУЗов, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений

лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

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

Срок реализации программы

Программа реализации целевой модели наставничества рассчитана сроком на 4 года в период с 2022г. по 2026 г.

Цель и задачи программы

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося, 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.

Задачи:

1. раскрытие потенциала каждого наставляемого;
2. преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
3. адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
4. повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
5. 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);
6. формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
7. создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
8. увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Актуальность программы

Актуальность целевой модели наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации заключается в ее личностно-деятельностном характере образовательного процесса, который способствует развитию мотивации личности к познанию и самореализации.

Данная программа направлена на создание единого образовательного пространства общеобразовательного учреждения, усиления взаимодействия дополнительного образования детей с общеобразовательными учреждениями.

Педагогическая целесообразность реализации данной программы

Педагогическая целесообразность данной программы заключается в том, что курс направлен на применение, таких средств определения результативности продвижения ребенка в границах избранной им образовательной программы, которые помогли бы ему увидеть ступени собственного развития и стимулировали бы это развитие, не ущемляя достоинства личности ребёнка, способствовали адаптации его к жизни в информационном обществе.

Принципы наставничества:

1. добровольность;
2. гуманность;
3. соблюдение прав наставника;
4. конфиденциальность;
5. ответственность;
6. искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
7. взаимопонимание;
8. способность видеть в наставляемом личность.

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

Для внедрения целевой модели наставничества с обучающимися в общеобразовательном учреждении необходимы:

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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.

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 наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и базой наставников

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

База наставников формируется из числа:

1. обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
2. педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
3. родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
4. выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
5. сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
6. успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
7. преподавателей высших учебных заведений.

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

База наставляемых формируется из числа обучающихся:

1. проявивших выдающиеся способности;
2. демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
3. с ограниченными возможностями здоровья;
4. попавших в трудную жизненную ситуацию;
5. имеющих проблемы с поведением;
6. не принимающих участие в жизни школы.

Функции наставника:

- определяет методику обучения наставляемого, вместе с ним составляет план его профессионального становления;
- помогает наставляемому не стесняя его самостоятельности;
- проверяет усилия наставляемого, дает нужные советы и рекомендует необходимую литературу.

Качественные характеристики наставника:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
6. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности.
7. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов школы, определяющих права и обязанности.
2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
4. Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.
5. Получать психологическое сопровождение.
6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности обучающихся.
2. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором критериев:

1. Самоорганизация и контроль
2. Умение говорить, обучать и слушать
3. Умение слышать
4. Умение задавать вопросы
5. Равенство
6. Честность и открытость
7. Надежность
8. Последовательность
9. Умение делиться профессиональным опытом

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый

Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

1. измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
2. рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
3. 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;
4. практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

5. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
6. привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Формы и методы работы педагога-наставника:

1. консультирование (индивидуальное, групповое);
2. активные методы (семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Форма организации деятельности учащихся на занятии:

1. групповая;
2. индивидуальная;
3. индивидуально-групповая.

Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
1.Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Создание благоприятных условий для запуска программы. 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3.Выбор аудитории для поиска наставников. 4.Информирование и выбор форм наставничества. 5.На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
2.Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	

<p>3.Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов; выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; преподавателей высших учебных заведений 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>4.Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для с наставляемыми. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование</p>
<p>5.Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>1.Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2.Зафиксировать сложившиеся пары/группы в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>

<p>6. Организация хода наставнической программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: -встречу-знакомство, -пробную рабочую встречу, -встречу-планирование, -комплекс последовательных встреч, -итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг: -сбор обратной связи от наставляемых –для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
<p>7. Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Порымская основная общеобразовательная школа им.Г.И.Щербакова» на данном этапе внедрения целевой модели наставничества обучающихся рассматриваются три формы наставничества:

1. «Учитель-учитель/ педагог-педагог»
2. «Ученик – ученик»
3. «Учитель – ученик».

1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Форма наставничества «учитель - учитель /педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Задачи реализации формы наставничества «учитель - учитель / педагог - педагог»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель/педагог - педагог»:

«опытный педагог - молодой специалист» (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения

молодым педагогом необходимых профессиональных навыков);

«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);

«педагог-новатор - консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

«опытный предметник - неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

2. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

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.

В общеобразовательной организации реализация модели наставничества ведется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, подготовку к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовку к конкурсам, олимпиадам.

Планируемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Возможные формы взаимодействия наставничества «Ученик - ученик»

1. Успевающий - неуспевающий
2. Лидер – пассивный
3. Равный - равному
4. Адаптированный - неадаптированный

2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся с представителями педагогического сообщества.

Целью такого наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

1. помочь учащимся в раскрытии и оценке личного потенциала;

2. повысить мотивацию к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров;
3. развивать лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции;
4. помочь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательной организации реализация модели наставничества ведется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

Результаты:

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона среди школьников;
2. численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
3. увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу;
4. численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
5. увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Формы контроля

Исходя из целей программы наставничества, задач обучения и ожидаемых результатов, разработаны следующие формы отслеживания результативности обучения:

в общеобразовательном аспекте –

- методы устного контроля;
- участие в конкурсах;
- урок-соревнование

в развивающем аспекте – наблюдение, тестирование

в воспитательном аспекте – наблюдение и фиксирование изменений в личности и поведении обучающегося с момента поступления и по мере включения в образовательную деятельность.

Итоговый контроль реализуется в форме зачета, викторины, экскурсии и др.

Мероприятия по популяризации роли наставника

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

Благодарственные письма наставникам из числа обучающихся и педагогов.

План медиа-сопровождения программы наставничества

№	Наименование мероприятия	Смысловая нагрузка	СМИ	Форма представления	Срок исполнения
1	Размещение нормативно-правовой базы по реализации программы наставничества	Информация для наставников и наставляемых	Сайт школы	Публикация на сайте	Сентябрь 2022
2	Обновление информации по реализации программы наставничества	Информация для наставников и наставляемых	Сайт школы	Публикация на сайте	В течение всего периода
3	Освещение мероприятий по реализации программы наставничества	Информация для наставников и наставляемых	Сайт школы, страницы школы в социальных сетях	Публикации на сайте, в соц. сетях	В течение всего периода

Список используемой литературы

1. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
2. Методические рекомендации по внедрению 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.
3. Интернет-ресурсы