

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБОУ СОШ №7  
Протокол № 3  
от «5» 02 2021 г.

СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом  
МБОУ СОШ №7  
Протокол № 4  
от «5» 02 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директором  
МБОУ СОШ №7  
Приказ №  
от «10» 02 2021 г.



**ПРОГРАММА**  
**НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕЙ**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ №7 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ**  
**на 2021-2024 годы**

**Ставрополь, 2020**

**Составители:**

Крикуненко Н.И., директор

Горелик Н.В., заместитель директора по ВР

Янакова Е.А., заместитель директора по УВР

Тюрина Е.Н., заместитель директора по УВР

Васильченко Л.П., руководитель МО классных руководителей

Ли С.Г., председатель Совета отцов

Программа наставничества МБОУ СОШ №7 города Ставрополя на 2021-2024 годы (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр
Введение	4 стр
1. Цель и задачи Программы	5 стр
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ СОШ №7 города Ставрополя	6 стр
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	8 стр
4. ПЛАН –ГРАФИК мероприятий по реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 7 в _____ учебном году	18 стр

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

# 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ<sup>1</sup>



## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ СОШ №7 города Ставрополя

Форма наставничества	Ролевые модели
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «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;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>2</sup></li> </ul>
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>– «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>– «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</li> <li>– «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.</li> </ul>

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>- «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</li> </ul>
Учитель- ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный гражданин – пассивный житель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора гражданской траектории;</li> <li>- «успешный профессионал – учащийся, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет учащемуся или группе учеников возможности и перспективы конкретного места работы и конкретной профессии;</li> <li>- «морально устойчивый – с деструктивным поведением» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, поведенческих навыков, мотивация на саморазвитие, образование и изменение к лучшему,</li> <li>- «взрослый – будущий семьянин»- представляет учащемуся понимание ценности семьи, семейных взаимоотношений, поддержку детства.</li> </ul>

### 3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»<sup>3</sup>. Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения		



	работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию ..... в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс и др.)		Принято участие в ..... фестивале РК, в конкурсе» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в		

	молодежного предпринимательства		молодежной среде и определены ее возможности		
2.11.	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		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

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

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

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

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

**Раздел 2. Вхождение в должность**

2.1.	Познакомиться с МБОУ СОШ №7, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ СОШ №7 в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании МБОУ СОШ №7, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство, педагоги-предметники; педагог-психолог, кадровик, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт школы, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «....»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

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

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> )		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в .....		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «.....»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МБОУ СОШ №7		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в организации		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в организации выбраны формы		

	профразвития)		собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по .....		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

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

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

**Формы наставничества: «Работодатель - ученик»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика</b>					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		

2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» на (название предприятия-партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.10.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера) мероприятие .....				
2.11	...				

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

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

**Форма наставничества: «Учитель - ученик»**

### **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Учитель-ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<b>№</b>	<b>Проект, задание</b>	<b>Срок</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Фактический результат</b>	<b>Оценка наставника</b>
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					

1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, коммуникации, поведения, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по выбранному направлению		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно .....		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности, планированию свободного времени		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), свободного времени, определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус....; По итогам соревнования по ...		



2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности		
2.9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в школе, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе		
2.10.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

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

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

**ПЛАН –ГРАФИК**  
**мероприятий по реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 7**  
**в 2020-2021 учебном году**

<b>МЕРОПРИЯТИЕ</b>	<b>СРОКИ</b>	<b>ОТВЕТСТВЕННЫЙ</b>
<b>Нормативно – правовое обеспечение</b>		
Подготовить пакет приказов, регламентирующих организацию программы наставничества в МБОУ СОШ № 7	Ноябрь 2020 г.	Директор
Провести ревизирование должностных инструкций педагогических работников в части реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 7	Ноябрь 2020 г.	Директор
Ревизировать локальные акты, регулирующие стимулирующие надбавки к заработной плате педагогическим работникам, реализующим программу наставничества в МБОУ СОШ № 7	Ноябрь 2020 г.	Гл.бухгалтер
Утвердить положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 7 с учетом внедрения целевой программы	Ноябрь 2020 г.	Директор
<b>Организационно- управленческое обеспечение</b>		
Разработать и утвердить план-график реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №7 в 2020/2021 учебном году	Ноябрь 2020 г.	Горелик Н.В.
Разработать и утвердить дорожную карту по реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 7 в 2020/2021 учебном году	Ноябрь 2020 г.	Горелик Н.В.
Разработать Программу «Наставничество в МБОУ СОШ № 7»	Декабрь 2020	Директор
Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы наставничества в МБОУ СОШ № 7 посредством размещения официальной информации о проекте на сайте образовательной организации, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов	Ноябрь-декабрь 2020	Горелик Н.В.
Организовать сбор данных о наставниках и наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги – психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе	Декабрь 2020, январь 2021	Горелик Н.В.
Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставников	Январь 2021	Савкина Л.Ю.
Сформировать базы наставников и наставляемых в МБОУ СОШ № 7	Январь 2021	Горелик Н.В.
Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп «наставник» - «наставляемый»	Январь-февраль 2021	Горелик Н.В.
Разработать индивидуальные маршруты сопровождения наставляемых	Январь-февраль 2021	Наставники
Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы	Май 2021	Головинова А.Л.

Организовать праздничное событие для публичного представления результатов наставничества, чествование лучших наставников и популяризации лучших кейсов «ДУШа-21»	Апрель 2021	Горелик Н.В.
<b>Методическое обеспечение</b>		
Разработать план методической работы по реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 7	Ноябрь 2020 г.	Янакова Е.А.
Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор наставников (анкетирование, собеседование)	Декабрь 2020	Горелик Н.В.
Рассмотреть на педагогическом совете МБОУ СОШ № 7 основную концепцию, цель и задачи, ожидаемые результаты проекта реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 7	Ноябрь 2020	Директор
Организовать обучение наставников	Декабрь-январь	Горелик Н.В.
Провести консультации для педагогов по вопросам организации наставничества	Декабрь-январь	
<b>Психолого- педагогическое обеспечение</b>		
Подготовить комплект диагностических материалов для проведения мониторинга, направленного на поиск потенциальных наставников	Ноябрь 2020	Горелик Н.В.
Разработать план психолого- педагогического сопровождения педагогов – наставников для оказания психологической поддержки в процессе взаимодействия при реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 7	Декабрь 2020	Головинова А.Л.
Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Январь-февраль 2021	Головинова А.Л.
Организовать консультационную помощь всем участникам образовательных отношений по установлению психологически комфортной системы взаимоотношений при реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 7	Весь период	Головинова А.Л.
<b>Учебно – методическое и информационное обеспечение</b>		
Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров, официальный сайт и официальные страницы социальных сетей	В течение реализации	Горелик Н.В.
Создать единую электронную базу наставников для оперативного управления реализацией проекта «Наставничество в МБОУ СОШ № 7»	Февраль 2021	Савкина Л.Ю.