МУ «Отдел образования администрации Надтеречного муниципального района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«НАДТЕРЕЧНЫЙ ДОМ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ»
(МБУ ДО «НДЮТ»)
МУ «Надтеречни ша-шена урхалла дечу кIоштан администрацин дешаран дакъа»
Муниципальни бюджетни учреждени тIетоьхначу дешаран
«НАДТЕРЕЧНИ КЪОНАЧУ ГОВЗАНЧИЙН КХЕРЧ»
(МБУ ТІД «Надтеречни къоначу говзанчийн кхерч»)

Утверждаю:
Директор МБУ ДО «НДЮТ»
10 09 2025г.
Л.У Ахматханова

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Срок реализации 1 год

Автор составитель:
Эдилсультанова Ирса Билаловна
Заместитель директора по УВР

с.п. Надтеречное 2025г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБУ ДО «Надтеречный ДЮТ» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федерального проекта
«Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г.№ Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).
Целью Программы наставничества 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 всехобучающихся , молодых специалистов, проживающих на территории Чеченской Республики.
Задачами Программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

-преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

-повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, втом числе через участие в программах поддержки, соревнованиях, проектной деятельности;

-создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в томчисле для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

-формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

-развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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 формахдля 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.).

Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Обобразовании в Российской Федерации»;

-Указа Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

-Указа Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачахразвития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Приказа Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методикрасчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 №26-п «Овнесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным,дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования Чеченской Республики»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-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» (утверждена распоряжениемМинпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

-Методических рекомендаций 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» (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, втом числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

-«не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

-обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной,здоровой личности;

-легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

-равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

-аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

-научности предполагает реализацию в МБУ ДО «Надтеречный ДЮТ» научно обоснованных и проверенных технологий;

-системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;
-комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
-личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельностив планируемый период формами наставничества являются: **«учитель —ученик»**
Планируемые результаты реализации программы наставничества:
измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной и других сферах;
-рост числа обучающихся, успешно прошедших иные мероприятия;
-улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Организация деятельности по реализации Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 1).Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

Этапы реализации Программы.

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ.
	2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Анализ наличной ситуации (характеристика контингента)(приложение 1)
	3.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)(приложение 2)
	4.Выбор форм наставничества.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.

		Пакет установочных документов. Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
	2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	
Формирование базы наставников	1. Работа внутри учреждения включает действия по формированию базы из числа:	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов для формы «учитель-ученик», -базу для формы «ученик-ученик».
	обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;	
	педагогов, заинтересованныхв тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	
	родителей обучающихся активных участников родительских советов, других	
	представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	
	2.Работа с внешним контуром.	

Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера дляобразовательного учреждения.

Мероприятия информационно-просветительского характера в МБУ ДО «ДЮТ Грозненского муниципального района»

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогическогоколлектива.	Январь	Заместитель директора поУВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Февраля	Заместитель директора поУВР, педагоги объединений
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и	Январь- май	Заместитель директора по УВР, педагогиобъединений

	консультаций.		
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Постоянно, по мере обновленияНПБ	ИКТ
5	Проведение индивидуальных бесед,консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР, методисты

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБУ ДО «Надтеречный ДЮТ» рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар для образовательных организаций Грозненского муниципального района «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

Исходя из образовательных потребностей учреждения, определены следующиеформы наставничества, подлежащие внедрению:

«учитель -ученик»

«ученик-ученик»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

Форма наставничества «ученик - ученик»

Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие

обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель и задачи:

Целью такой формы наставничества являются:

оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся

поддержка обучающихся начального уровня, учащимися базового и продвинутого уровня при подготовке к выставкам, соревнованиям и защите итоговых проектов.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого сообщества.

Ожидаемые результаты:

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 вколлективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов , связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри объединения.

Описание направлений наставничества в форме «ученик – ученик»

Обучающиеся, базового и продвинутого уровня, являются наставниками у обучающихся стартового уровня на период адаптации (1 год). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в комплектовании групп, участие и организация различных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Обучающиеся базового и продвинутого уровня являются наставниками у обучающихся стартового уровня на период подготовки к выставкам, соревнованиям, защитам проектов. Один обучающийся базового и продвинутого уровня является наставником одного или группы обучающихся стартового уровня (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Портреты участников Наставник.

Активный обучающийся базового и продвинутого уровня, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, победитель соревнований, выставок, участник различных проектов муниципального, регионального и всероссийского уровня.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни объединения, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным направлением, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Схема реализации формы наставничества «ученик - ученик»в МБУ ДО«НДЮ»

Этапы реализации	**Мероприятия**
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Обучение проводится методистов.
Отбор учащихся, имеющихособые Образовательные потребности, низкую Учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в группу объединения, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

Мониторинг эффективности реализации Программы

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества будет использована (частично или полностью) модель Дональда Кирпатрика, которая позволит комплексно оценить эффекты, которые получит от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

изменения в знаниях и их оценки;

изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

общая оценка результатов для ОУ:

Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволит выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

сроки и условия обучения;

способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

квалификация наставника, готовность применять полученные знанияна практике иориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества школа получит ответына такие важные вопросы, как:

качество наставничества;

-причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе.

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Оптимальный вариант организации получения данной оценки — тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

Оценка изменения поведения.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности испецифики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

Оценка результатов для образовательного учреждения.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества ДЮТ, 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 ведущаяроль.
Мероприятия по популяризации роли наставника:
выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническаяпара»;
награждение грамотами ДЮТ «Лучший наставник»;
благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДЮТ.
Форма наставничества «педагог (учитель) – ученик»

Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) ДЮТ .
Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте
работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала иуровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи навысоком уровне.
Задачи:
Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
Развивать интерес к методике построения и организациирезультативного учебного процесса.
Ориентировать начинающего педагога на творческое использованиепередового педагогического опыта в своей деятельности.
Прививать молодому специалисту интерес к педагогической
деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 5.Ускорить процесс профессионального становления педагога.
Результат;
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ДЮТ , что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества

«Педагог (учитель) – ученик».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Активный**	**Пассивный**
Опытный педагог, мастерсвоего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательныерезультаты, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением,испытывает трудности садаптацией коллективе. Социально или ценностно дезориентированный

процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия длярешения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. 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. В качестве наставника могутвыступать педагоги: методист, методист, социальныйпедагог, психолог. Наставник можетпривлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	мышления, лидер группы , принимающий активное участие в жизни ДЮТ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программылибо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.	обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой длявыбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни ДЮТ, отстраненный от коллектива, не имеющийактивной гражданской позиции, испытывающийкризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненныхпозиций и ориентиров.

Схема реализации формы наставничества

«педагог (учитель) – ученик».

Этапы реализации.	**Мероприятия**
Представление программ наставничества в форме «педагог (учитель) – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование**.** Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не	Анкетирование**.**Листы опроса. Использование базы наставляемых.

умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	
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 ученическойконференции.