

**Кейс для использования в реализации целевой программы по наставничеству
(используемые при проведении занятий «Школа молодого специалиста») в МАОУ сош № 25**

Форма наставничества / Ролевая модель				
Дано (Портрет наставляемого)	Надо (цель и результат)	Кто нам нужен? (Портрет наставника)	Оцениваемые результаты	Этапы реализации программы
«Ученик – ученик» / «Лидер – зажатый»				
<p>Лена. Новенькая в 8-м классе. Недавно переехала сюда с родителями и пока не нашла друзей. Любит фэнтези и эльфов, за что девочки из параллели часто ее дразнят. Учится хорошо, но не поднимает руку, даже если знает правильный ответ – стесняется. Интересуется мировой литературой, биологией, хорошо рисует.</p>	<p>Лена намного комфортнее чувствует себя в классе, у нее есть 3-4 новых знакомых. Отмечает снижение депрессивного настроения, результаты психологических тестов свидетельствуют об укреплении личной позиции. На любимых уроках она чаще поднимает руку, записалась в кружок рисования, активно принимает</p>	<p>Катя. Ученица 10-го класса Уверенная хорошистка, учащаяся районной художественной школы. Любит рисование, читает самую разную литературу от Кафки до Геймана, любопытная. Общительная, активная, с развитой эмпатией. Участница театрального школьного клуба. Ей хочется</p>	<p>Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого (тест/опрос) Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности Наставляемый принимает участие в творческих конкурсах Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы опросили учеников, провели тесты, в том числе нашли Лену с ее проблемами и запросом. В этом нам помог ее классный руководитель. Этап 3. Формирование базы наставников Мы оценили ситуацию Лены и пришли к выводу, что ей нужен наставник-друг, то есть сверстник, который поможет адаптироваться и поверить в себя. Наш выбор – база наставников-школьников старшей ступени. Мы при помощи классных руководителей и массовых мероприятий собрали контакты тех, кто хотел бы стать наставниками. Рассказали о возможной мотивации (административное поощрение, самореализация, баллы за волонтерскую деятельность, уважение), собрали</p>

	<p>участие во внеурочной деятельности вместе с одноклассниками. Решила принять участие в школьной олимпиаде по биологии.</p>	<p>поделиться своей энергией с другими, доказать самой себе, что она может быть лидером, найти новых знакомых, объединенных с ней общими интересами.</p>		<p>информацию о хобби, времени, которое наставники могут уделять наставляемым и работе. Этап 4. Отбор и обучение наставников Мы провели встречу с наставниками-подростками, провели опрос и анкетирование, выяснили, у кого схожие с собранной базой наставляемых хобби, кто открыт к диалогу с зажатými и непопулярными детьми. 4.1. Мы провели несколько встреч с Катей, чтобы проработать с ней возможные формы работы, обсудили темы, на которые можно общаться с наставляемыми, предложили методики активного слушания, обсудили сроки взаимодействия и необходимость ответственно отнестись к наставнической программе. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых в формате чаепития в библиотеке, на которых у Кати и Лены возник взаимный интерес на основе любви к литературе и рисованию. Лена была немного зажата, но Катя с подачи куратора обратила на нее дополнительное внимание и предложила помочь с участием в конкурсе талантов. Мы сформировали тандем. Сообщили об этом участникам. Назначили время первой организационной встречи. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Лена и Катя встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Лене хочется, чтобы класс ее принял, а еще развить свой талант рисования. Решается, что эти цели можно объединить. 6.1. Этап совместной работы Они раз в неделю встречаются после уроков, Катя расспрашивает Лену про взаимоотношения в классе,</p>
--	--	--	--	--

			<p>поддерживает, в остальное время общается через Вконтакте, делится интересными ссылками на литературу по живописи, музыкой, идеями для рисунков. Катя вместе с Леной решают сделать проект. Готовят плакаты и серию иллюстраций к мероприятиям по Календарю образовательных событий Минпросвета, рисуют декорации к новомуднему спектаклю. Эти работы вызывают уважение у класса Лены и помогают им показать лучшие результаты, а сама наставляемая даже принимает участие в постановке, так как во время репетиций с классом у нее завязываются позитивные отношения.</p> <p>После каждой встречи девочки заполняют дневник с промежуточными результатами, который доступен куратору. Куратор не вмешивается, но интересуется, встречаются ли девочки, есть ли прогресс, изучает дневники. При негативных реакциях одного из участников – консультируется с психологом, либо сам принимает решение поговорить с девочками и предложить выход из конфликта, поддержку.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Лена и Катя представляют куратору свою подборку рисунков, фотоотчет с мероприятий, рассказывают о своих впечатлениях. Куратор фиксирует их самоощущение через опросы и тесты, сравнивает результаты развития гибких навыков, успеваемости, вовлеченности и самоощущения с начальными результатами Кати и Лены.</p> <p>Куратор отдельно встречается с Катей и спрашивает, чему она научилась в общении с Леной, что бы изменила в будущий раз. Катя отмечает, что теперь ей легче общаться с собственной младшей сестрой, в классе ее уважают и она стала организованнее.</p>
--	--	--	---

				<p>Школа организывает фестиваль, на котором все команды представляют свои результаты педагогам, приглашенным экспертам из НКО, психологам, родителям, желающим из других школ.</p> <p>Катя и Лена получают сертификаты участников и книжные призы от школы и партнеров программы. Катя награждается значком наставника, ее имя появляется на доске почета.</p> <p>Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах: формировании сообщества, роста числа участников конкурсов и внеурочной деятельности, улучшении психологической обстановки.</p> <p>О финальном мероприятии в городских СМИ и социальных сетях школы появляется статья. Куратор получает запрос от соседней школы с просьбой поделиться методиками. Родители, узнав о существовании программы и ее результатах, просят записать в будущий цикл и их детей.</p> <p>Школа организывает встречу с коллегами педагогического сообщества и вовлекает их в программу наставничества, становясь экспертом и центром развития наставнических программ в регионе.</p>
«Учитель – учитель» / «Новичок – мастер»				
<p>Виктория Николаевна, 24 года, молодой специалист, учитель истории в тверской школе. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы</p>	<p>Виктория Николаевна остается работать в школе, отмечает снижение уровня стресса. Ее класс показывает улучшенные образовательные и</p>	<p>Ирина Викторовна, учитель с 30-летним рабочим стажем. Преподает историю и обществознание, готовит учеников к ЕГЭ, победитель</p>	<p>Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) Наставляемый-учитель успешно</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали педколлектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и возможности программы. Замотивировали участников. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы опросили педколлектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование на</p>

<p>ей попался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей доводят Victорию Николаевну до желания отказаться от этой работы и уйти в сферу обслуживания. Среди ее знакомых больше нет педагогов, а на форумах не дают никакой конкретной поддержки. Где искать рабочие программы и наглядные пособия, чтобы не покупать их самой, она не знает. Налицо эмоциональное выгорание.</p>	<p>“поведенческие” результаты. Учительница планирует принять участие в региональном конкурсе педагогического мастерства для МС, прошла 2 курса повышения квалификации, приняла участие в дистанционном конкурсе методических разработок, участвовала в вебинарах, демонстрирует значительные успехи на открытом уроке.</p>	<p>регионального тура конкурса “Учитель для России”. Активный участник различных школьных мероприятий, ведущий Клуба молодых историков для старшеклассников. Ей хочется поделиться своим опытом и знаниями, в Victории Николаевне она видит себя в прошлом, а также успешного преемника, к тому же, Victория Николаевна молода и с ней вместе будет легче изучать цифровые инновации: делать презентации, участвовать в цифровых конкурсах,</p>	<p>провел серию открытых уроков Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) Наставляемый посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации Наставляемый принял участие (или планирует) в конкурсах для педагогов Улучшились показатели подшефного класса 5. Наставляемый сам хочет быть наставником в будущем</p>	<p>предмет эмоционального выгорания. В том числе нашли Victорию Николаевну. Этап 3. Формирование базы наставников Учитывая специфику формы и количество педагогов внутри одной организации, необходимости в большой базе нет. Мы опросили педагогов со стажем, чтобы понять, у кого из них есть ресурсы и возможности помогать МС в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика) или наставников-предметников (конкретная помощь по предмету, методические рекомендации). Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби. Этап 4. Отбор и обучение наставников Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками, подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы (манифест и кодекс наставника), предложили форматы работы с наставляемыми. Для тех, кто выразил дополнительное желание получить методики и помощь в вопросах гибких навыков, планирования, коммуникации, эмпатии, провели тренинг- встречу с решением конкретных ролевых ситуаций. Прислали наставникам литературу для ознакомления. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из педсоветов. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили себя, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи.</p>
---	--	---	--	---

		<p>вовлекать молодежь нового поколения в интересные форматы, которые Ирине Викторовне одной осваивать сложно, а Виктория Николаевна не справится без опыта старшей наставницы.</p>		<p>Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Виктория и Ирина встречаются в первый раз, подробнее обсуждают фронт работ. Вместе с куратором решают, на каких задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Приходят к выводу, что стоит начать с организационных трудностей, которые приводят к психологическому стрессу, неуверенности и путанице. Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к совершенствованию педагогического мастерства Виктории.</p> <p>6.1. Этап совместной работы Кати и Лены.</p> <p>Два раза в неделю учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, Ирина показывает Виктории, где можно взять рабочие программы, делится с ней наработками идеями уроков, поурочными разработками, проверенной педагогической литературой. Параллельно выслушивает проблемы Виктории с трудным классом и советует, исходя из своего опыта, что сделать с непокорным Сидоровым.</p> <p>Ирина вместе с Викторией готовятся к открытому уроку по истории, на котором педколлектив оценит уровень педагогической подготовки МС. Виктория иногда посещает занятия клуба молодых историков, который ведет Ирина, помогает ей с тематическим наполнением, выдвигает современные идеи для поколения Z.</p> <p>Учителя вместе работают над составлением планов, сначала Виктория работает с образцами Ирины, потом предлагает свои. Они обе решают принять участие в конкурсе методических разработок ко Дню победы. Ирина помогает Виктории с наполнением и</p>
--	--	--	--	---

				<p>оформлением, Виктория предлагает современные идеи и помогает с отправкой работ через сайт.</p> <p>Виктория советует Ирине принять участие в вебинарах от корпорации “Российский учебник” – они бесплатные, темы важные: сразу и о цифровом образовании, и о ЕГЭ, и о педагогике, можно получить сертификат участника. Вместе они смотрят несколько вебинаров, задают авторам вопросы.</p> <p>После серии встреч Ирина и Виктория заполняют дневники (кратко! Учителям еще один отчет не нужен!) с результатами своих встреч: что сделано, что придумали, сколько мероприятий посетили. Куратор не вмешивается, просматривает дневники, делает пометки о прогрессе.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Виктория и Ирина встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах и готовности к проведению открытого урока. Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты.</p> <p>Куратор отдельно встречается с Ириной и спрашивает, чему она научилась в общении с Викторией, что бы изменила в будущий раз, была ли личная польза от участия в программе. Ирина Викторовна рассказывает, что ей теперь легче дается работа с презентациями, они с Викторией Николаевной нашли сервис с бесплатными шаблонами, ей было приятно общаться с коллегой и чувствовать себя авторитетом и значимой не только для детей.</p> <p>Школа организывает серию открытых уроков, где участники представляют результат своего взаимодействия, Викторию Николаевну оценивает педколлектив и выносит решение, что ее уровень педмастерства повышен. Также Виктория и Ирина</p>
--	--	--	--	--

				<p>представляют педколлективу обновленный цифровой формат Клуба молодых историков – группу в Вконтакте с тестом и постами, к написанию которых привлечен все тот же неутомимый, но талантливый Сидоров. Ирина Викторовна награждается благодарственным письмом, административным поощрением – дополнительными баллами, значком наставника. На сайте школы рядом с ее ФИО ставится звездочка и пометка “почетный наставник”.</p> <p>Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах программы. Приглашает коллег из других школ обсудить перспективу обмена наставниками и практиками. Проводит самостоятельные тренинги, становится экспертом в области наставничества, заслуживает уважаемый статус в родительском и педагогическом сообществах.</p>
«Студент – ученик» / «Равный – другому»				
<p>Ярослав, ученик 9-го класса. Демонстрирует отличные результаты в учебе, увлекается математикой и проектированием, участвует в школьных и городских олимпиадах, ему не хватает школьной программы и ресурсов, чтобы</p>	<p>Ярослав намного комфортнее чувствует себя в общении, организует в школе инженерный клуб, свидетельствует о снижении эмоциональной напряженности, принимает больше участия в школьных мероприятиях,</p>	<p>Артем, студент инженерного колледжа из Новосибирска, 22 года. Устойчивые образовательные результаты, любит программирование и математику, но ему не нравится, что в колледже слишком мало практики. У него есть собственная</p>	<p>Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) Улучшение гибких навыков наставляемого и наставника (тестирование, анкетирование, опрос) Наставляемый записался на курсы,</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы. Мы изучили список региональных образовательных учреждений, посмотрели, где из них, возможно, уже учатся выпускники школы. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы опросили учеников, провели тесты, в том числе нашли Ярослава с его проблемами и запросом. Мальчик сам заполнил анкету, из которой мы узнали о том, чтобы наставляемому хотелось исправить. Собрать дополнительную информацию нам помогли классный</p>

<p>развить свои навыки в сфере робототехники. Замкнут, не умеет презентовать себя, испытывает проблемы в коммуникации со сверстниками.</p>	<p>помогает некоторым одноклассникам с математикой и планирует стать наставником в форме “ученик-ученику”.</p>	<p>идея инженерного проекта, но для расчетов не хватает времени и навыков. Участник КВН, активный и общительный. Хочет помочь другим поверить в себя, яркий, энергичный, эмпатичный. Понимает, что хочет быть лидером и для этого развить навыки организации, убеждения и коммуникации.</p>	<p>начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности Наставляемый принимает участие в конкурсах Наставляемый успешно представляет совместный с наставником проект Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем</p>	<p>руководитель, а также учительница математики и родители. Этап 3. Формирование базы наставников Мы оценили ситуацию Ярослава и пришли к выводу, что ему нужен наставник- сверстник, который поможет решить коммуникативные проблемы, но будет работать с ним в прикладном формате, не навязывая свое мнение, не будет “учить жить” и вызывать отторжение у умного и уверенного в своих силах как математика мальчика. Наш выбор – база наставников-студентов региональных колледжей. При помощи коллег из этих колледжей мы провели организационную встречу, на которой донесли до желающих ценность наставничества, рассказали о программе и мотивации (от стипендий за активное участие в социальном проекте до самореализации и закрепленного статуса лидера-наставника), а также собрали контакты тех, кто хотел бы себя попробовать в этой роли. А анкете мы попросили заполнить о себе информацию: возраст, профиль, увлечения, достижения, мотивация на участие, ресурс времени. Этап 4. Отбор и обучение наставников На территории колледжа мы провели встречу с потенциальными наставниками, а также опрос и анкетирование, чтобы выяснить подробнее уровень коммуникационных навыков, отсутствие вредных привычек (все-таки наставник может стать образцом поведения для наставляемого), их хобби, готовность стать примером для кого-то, эмоциональную устойчивость, понимание психологии подростков на начальном уровне. 4.1. Выяснив, кто из потенциальных наставников контактен и подходит под запросы детей из школы, мы сформировали группу для обучения. В течение месяца</p>
--	--	---	--	--

			<p>мы раз в неделю встречались с наставниками и прорабатывали ролевые модели взаимодействия с подростками, обсуждали темы бесед, учились активному слушанию и составлению майнд-мэп для целеполагания, проговаривали важность общения по форме “равный – равному”, обращали внимание на важность соблюдать организационные правила, ответственно относиться к наставнической программе.</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых в формате Mentor Match или фестиваля профориентации. После мероприятия участники заполнили анкеты, где указали, с кем им было бы интересно пообщаться дальше, с кем пересекаются интересы. На мероприятии у Ярослава и Артема возникло пересечение интересов к математике и инженерному делу, а еще Артем сумел себя расположить открытой и внимательной позицией, которой так не хватает Ярославу.</p> <p>Мы сформировали тандем. Сообщили об этом участникам. Назначали время первой организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Ярослав и Артем встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Артем и Ярослав будут вместе работать над инженерно-математическим проектом, который давно планировал Артем. Также Артем поможет Ярославу организовать в школе инженерный кружок, подключив своих преподавателей и знакомых.</p> <p>Артем предложил Ярославу попробовать себя в КВН в колледже, тот пока сомневается, но обещает попробовать и посетить несколько занятий в студии.</p>
--	--	--	---

				<p>6.1. Этап совместной работы</p> <p>Они раз в неделю Ярослав и Артем встречаются после уроков, общаются в Вконтакте, создают чат в Телеграмм, куда приглашают знакомых, понимающих инженерный юмор, чтобы обсуждать математические вопросы и логические казусы.</p> <p>Ярослав и Артем вместе работают над проектом. Артем приглашает Ярослава в колледж, где есть лаборатория и можно паять плату, которую программирует наставляемый.</p> <p>Ярослав отказывается посещать встречи КВН, но активно общается с Артемом и его друзьями, пока они вместе работают над проектом. Ребята встречаются и во внеурочное время, советуют друг другу книги, пару раз даже ходят в зал, чтобы доказать девчонкам из параллельной группы, что и математики могут быть накачанными.</p> <p>После каждой встречи участники заполняют дневник с промежуточными результатами, который доступен куратору. Куратор не вмешивается, но следит за посещаемостью. Раз в месяц встречается с обоими участниками тандема и спрашивает об их ощущениях, собирает обратную связь.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Ярослав и Артем представляют куратору свой проект – он еще не завершен, программа работает не очень хорошо, но прогресс однозначно есть. Оба рассказывают о своих впечатлениях. Куратор фиксирует уровень развития их гибких навыков через тесты, сравнивает с начальным уровнем на момент вхождения в программу. Артем отмечает, что Ярослав посоветовал ему классные курсы по программированию, а Ярослав отмечает важность практической реализации своего потенциала и</p>
--	--	--	--	--

				<p>то, что ему стало проще общаться с ребятами во внеурочное время – у него практика в колледже, он делает что-то руками, его уважают не только как теоретика! Клуб инженера начал работать, участников пока мало, но колледж пообещал помочь с привлечением. Школа совместно с колледжем организывают фестиваль, на котором все команды представляют свои результаты педагогам, преподавателям, приглашенным экспертам, родителям.</p> <p>Ярослав и Артем получают сертификаты участников и призы – сертификаты на дистанционные курсы – от школы и партнеров программы. Артем еще и награждается почетным знаком наставника и выдвигается на стипендию.</p> <p>Оба парня решают продолжить свое общение, ведь проект надо еще доделать, но уже не в рамках формальной программы. Ярослав хочет попробовать себя в роли наставника для мальчика из 7-го класса, который тоже интересуется математикой.</p> <p>Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах: формировании сообщества, роста числа участников конкурсов и внеурочной деятельности, появлении клуба, успешном представлении прототипов различной проектной деятельности, улучшении психологической обстановки в школе. О финальном мероприятии в городских СМИ появляется статья. Школа и колледж решают запустить еще одну программу наставничества, вовлечь большее число наставников и наставляемых, а также повторно отработать успешный кейс по использованию лаборатории колледжа для внеурочной деятельности.</p>
--	--	--	--	---

				Узнав о совместном инженерном проекте региональное предприятие предлагает своих сотрудников как наставников и свои ресурсы для реализации потребностей талантливых ребят.
--	--	--	--	---

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

	Этапы	Содержание
База наставников-взрослых	Поиск	Используем принцип школьного сообщества и околошкольного круга: успешные выпускники родители региональные предприятия организации, с которыми у школы заключен контракт региональные НКО и социальные проекты
	Знакомство	При поддержке руководства стороннего предприятия или на территории образовательной организации проводится встреча, на которой куратор представляет программу, ее цели и задачи, возможности для наставников, планируемые итоги. С собой иметь манифест и кодекс наставника.
	Анкетирование	Обязательные вопросы: опыт работы (профессиональная сфера) сильные стороны и развитые навыки хобби и образ жизни мотивация участия в программе ресурс времени (сколько может уделять на встречи/коммуникацию с наставляемым).
	Анализ анкет	Среди потенциальных наставляемых выделяются люди, соответствующие принципам: высокой мотивации активной гражданской позиции могущие быть положительным примером обладающие развитыми компетенциями/профессиональными навыками соответствующие запросам наставляемых (при необходимости куратор также может запросить справки о несудимости, психическом и физическом здоровье наставника)
	Создание электронной	При технической поддержке партнеров или администрация школы создает электронную базу наставников, в которую заносятся:

	базы наставников	ФИО место работы и должность ключевые компетенции контактные данные
	Пополнение базы наставников	После завершения программы и тиражирования результатов в СМИ, социальных сетях, порталах образовательных организаций и партнеров ожидается прирост желающих стать частью базы наставников. По мере их появления повторяется цикл 2.1 – 3.
База наставников-подростков	Поиск	Используем ресурсы школьного сообщества. При работе с организациями дополнительного образования – внутренние ресурсы. Кружки по интересам, театральные группы, проектные классы, спортивные секции.
	Знакомство	При поддержке администрации и учителей проводится общая встреча в креативном формате – выставка, презентация, чаепитие, общий классный час. На ней куратор представляет программу, ее цели и задачи, мотивирует наставников, приводит примеры успешных людей, у которых был наставник. С собой иметь манифест и кодекс наставника.
	Анкетирование	Среди изъявивших желание принять участие в программе проводится анкетирование. Форма и точные формулировки могут быть изменены исходя из особенностей учебного заведения и возраста наставников. Примеры вопросов: мои сильные стороны (что у меня получается лучше всего) любимые предметы чем я мог бы помочь другому ученику? мотивация хобби и увлечения ресурс времени
	Анализ анкет	Анкеты анализируются для дальнейшего сопоставления с наставляемыми, выделяются ученики с хорошей успеваемостью по определенным предметам и с другими успехами – творческими, спортивными, и т.д.
	Формирование базы наставников	Куратор информирует классного руководителя и через него или самостоятельно родителей об участии ребенка в программе в качестве наставника. Ученики-наставники по результатам анкетирования (дополнительный возможный этап – разговор с классным руководителем/психологом) делятся на группы по увлечениям (навыкам) и предметам, в которых они сильны. Эти данные используются для дальнейшей работы.

	Пополнение базы наставников	После завершения программы, награждения лучших наставников-учеников и тиражирования результатов в СМИ, социальных сетях, порталах образовательных организаций и партнеров ожидается прирост желающих стать наставниками. По мере их появления повторяется цикл 2.1 – 2.2.
База наставников-педагогов	Знакомство	<p>Формируется из активных участников школьного педагогического сообщества с большим опытом работы и профессиональными достижениями.</p> <p>На одном из педсоветов или другом общем собрании куратор представляет программу наставничества: ее цели, задачи, итоги, возможности, перспективы поощрения. Представляет манифест и кодекс наставника.</p> <p>На этом же этапе педколлектив принимает решение, кто нуждается в профессиональной поддержке и помощи. Этап анкетирования, как и будущий этап обучения может быть пропущен, учитывая общее педагогическое образование у всех участников.</p>
	Формирование базы наставников	<p>Куратор записывает контакты всех желающих и имеющих ресурс стать наставниками с учетом выбора одной из ролей:</p> <p>Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>