

**УТВЕРЖДАЮ:**



директор МБОУ СОШ №11  
Францева О.В.  
приказ № 78.6 от 30.08.2021

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в рамках целевой модели  
наставничества в МБОУ СОШ №11  
на 2021-2024 год**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей 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, 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.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №11.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №11: обучающиеся, педагоги.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №11 в данной целевой модели наставничества приоритетными являются формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

## СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2021 г., срок окончания 31.05. 2024 года.

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в МБОУ СОШ №11 как среди обучающихся, так и

- внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
  4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
  5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
  6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
  7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
  8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
  9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
  10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
  11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
  12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
  13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
  14. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
  15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
директор	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>• Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> </ul>	Август 2021
кураторы программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</li> <li>• Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>• Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>• Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>• Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>• Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>• Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</li> </ul>	Август-сентябрь 2021, в течение всего периода
наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых	В течении всего периода

педагог - психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течении всего периода
наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	Август 2021

## **КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: 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.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;
  - попавших в трудную жизненную ситуацию;
  - имеющих проблемы с поведением;
  - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- Формирование базы наставляемых из числа педагогов:
- молодых специалистов;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

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).

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

наименование этапа	мероприятие	содержание деятельности	результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся и педагогов в МБОУ СОШ №11	Решение педагогического совета
	Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №11	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №11»</li> <li>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ СОШ №11</li> <li>3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ №11</li> <li>4. Разработка и утверждение программы наставничества в МБОУ СОШ №11</li> </ol>	Нормативные документы
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МБОУ СОШ №11	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы</li> <li>2. Проведение административного наставничества и реализация целевой модели наставничества</li> <li>3. Формирование планов по двум формам наставничества</li> </ol>	Планы наставничества
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставниках,	1. Проведение анкетирования среди	База данных наставляемых

	формирование базы данных наставников	потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества 2. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся	
Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества 2. Формирование базы данных наставников	База данных наставников
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы 2. Организовать обучение наставников	Проведение обучения
Формирование наставнических пар/ групп	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп	1. Организация групповых встреч наставников и наставляемых 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых 3. Организация психологического сопровождения	Реализация программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	1. Регулярные встречи наставников и наставляемых 2. Анкетирование обратной связи	анализ анкет
Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности	Отчеты

		участием в программе наставничества	
	Мотивация и поощрение наставников	1. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами 2. Популяризация практик	награждение

## ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СОШ №11

### Форма наставничества «Ученик – ученик».

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

1. Помочь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты.
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенций.
4. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.
5. Создать комфортные условия и коммуникации внутри МБОУ СОШ №11.
6. Формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество благодарных выпускников.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.

#### **Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>пассивный</b>	<b>активный</b>
Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиального мышления. Ученик, демонстрирующий	Социально или ценностно – дезориентированный обучающийся более низкой мотивации по отношению к наставнику, демонстрирующий неудовлетворительные результаты или проблемы с	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

<p>высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Участник актива школы.</p>	<p>поведением, не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик».	Собрание ТЕМП
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Использование базы наставляемых.
Формирование пар/групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей).
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение

### Форма наставничества «Учитель – учитель».



**Цель** - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБОУ СОШ №11.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть</b>		<b>молодой специалист</b>	<b>педагог</b>
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
<b>Тип наставника</b>			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания,
<b>Наставник-консультант</b>	<b>Наставник-предметник</b>		
Создает комфортные	Опытный педагог		

условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		хронической усталости.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог- молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог –новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель – учитель».	Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Использование базы наставляемых
Формирование пар/групп.	Встречи, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение

## ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся , мотивированных помочь сверстникам в образовательных, обучающихся, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>• сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• информирование родителей, педагогов, обучающихся, о возможностях и целях программы;</li> <li>• проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</li> <li>• выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества;</li> <li>• сбор запросов от наставляемых.</li> <li>• информирование родителей</li> </ul>
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.</p>		

## МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников, динамика образовательных результатов.

## **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

### **Этап 1.**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МБОУ СОШ №11, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри МБОУ СОШ №11, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБОУ СОШ №11 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- организовать сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- организовать контроль хода программы наставничества;
- определить условия эффективной программы наставничества;
- организовать контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

## **МЕХАНИЗМЫ ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном

- и федеральном уровнях;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
  - благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

## ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОГРАММЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.