

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 30» г. УССУРИЙСКА
УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА


УТВЕРЖДЕНО
Директор школы
Почепня И.М.
Приказ № 242/72
от «5» сентября 2023 г.

ПРОГРАММА
наставничеств в муниципальном общеобразовательном
учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №30»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа
«УЧЕНИК-УЧЕНИКУ»

(срок реализации – 1 год)

Уссурийск, 2023

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	4
3. Ожидаемые результаты.....	4
4. Механизм реализации программы.....	5
5. Критерии отбора наставников для «ученик-ученик».....	5
6. Проблемы учащегося, решаемые с помощью наставничества.....	5
7. Портрет участников.....	6
8. Варианты взаимодействий.....	6
9. Права и обязанности наставника.....	7
10. Права и обязанности наставляемого.....	7
11. Мониторинг процесса реализации программы.....	8
12. План внедрения «Дорожной карты» формы наставничества «ученик-ученик».....	8
13. Методы реализации программы.....	12
14. Приложения	13

Пояснительная записка.

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 и Положения о наставничестве Вмбоу сош №30 от 15.11.2022 г. Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа призвана помочь школе в деятельности наставников на уровне МБОУ «СОШ №30».

Срок реализации программы: один учебный год.

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 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, 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, иницирует, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Цель и задачи программы

Цель:

Создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 лет МБОУ «СОШ №30»

Задачи:

1. Оказывать помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшать образовательные, творческие или спортивные результатов.
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции.
4. Оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды.
5. Создавать комфортные условия и коммуникации внутри МБОУ «СОШ №30».
6. Формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК, ОПДН и в КДН.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Наставничество «Ученик – ученик» может быть использовано как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

- Наставничество «Ученик – ученик» может стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации

кадровой политики; организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов); развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

- Наставничество «Ученик – ученик» решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне МБОУ «СОШ №30» и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Механизм реализации программы

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных обучающихся и педагогических работников МБОУ «СОШ №30».

1.1. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению модели наставничества;
- организация и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в МБОУ «СОШ №30»;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

1.2. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по форме: «ученик – ученик».

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Критерии отбора наставников для «ученик-ученик»

Программа «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ «СОШ №30», при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее, тем не менее, строгой субординации.

Проблемы учащегося МБОУ «СОШ №30», решаемые с помощью наставничества

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение

или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- Конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в МБОУ «СОШ №30» с привлечением обученных учеников.

Среди основных проблем: невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Наставничество «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие учащихся МБОУ «СОШ №30», при котором один из учащихся 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.

Построение школьного сообщества.

Структуры «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», необходимы для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования *школьного сообщества* базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

В МБОУ «СОШ №30» школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты взаимодействий

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. В МБОУ «СОШ №30» основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «отличник – двоечник»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер – тихоня/скромник»**, психоэмоциональная

поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
- **взаимодействие «старший младшему»**, в течение которого обучающихся старших классов осуществляют обмен опытом, психоэмоциональной поддержка в период адаптации первоклассников и пятиклассников, вовлечение обучающихся в школьное сообщество, формирование лидерских качеств.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), проектное волонтерство.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- совместно с куратором разрабатывать индивидуальный план, комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в МБОУ «СОШ №30»;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в МБОУ «СОШ №30»;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности становления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

Мониторинг процесса реализации программы

Организация мониторинга носит системный характер, который дает возможность четко представлять, как в МБОУ «СОШ №30» происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а так же удовлетворенностью наставника своей деятельностью.

Проведение мониторинга в МБОУ «СОШ №30», позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг программы состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества «Ученик – ученик» в МОУ «СОШ №30» (Приложение 1);
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (Приложение 2).

**План
внедрения «Дорожной карты» формы наставничества «ученик-ученик»**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества «Ученик-ученик» Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования формы наставничества «Ученик-ученик»</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества МБОУ «СОШ №30» о реализации программы наставничества «Ученик-ученик»	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «Ученик-ученик»	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
1.3	Встреча с обучающимися МБОУ «СОШ №30» с информированием о реализуемой программе наставничества «Ученик-ученик»	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию

2	Формирование базы наставляемых		
	<p>Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся МБОУ «СОШ №30», которые можно решить с помощью наставничества «Ученик-ученик»</p> <p>Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от несовершеннолетних участников программы «Ученик-ученик»	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
3	Формирование базы наставников		
	<p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p> <p>Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать в текущей программе наставничества «Ученик-ученик» (по запросу и с разрешения наставников)</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	сентябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию

4	<p style="text-align: center;">Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, педагог-

			психолог
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
4.4	Обучение наставников	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
5	Формирование наставнических пар или групп		
	Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям		
	Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	ноябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	ноябрь	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	ноябрь	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп.	ноябрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
6	Организация работы наставнических пар или групп		
	Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе		
	Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	декабрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	декабрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию

6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	декабрь	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
, 6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	декабрь-март	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	апрель	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию

6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	апрель	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	апрель	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	апрель	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
7	Завершение наставничества		
	<p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.</p>		
7.1	Проведение мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	май	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	май	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
7.3	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	май	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
7.4	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	май	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
7.5	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	май	Заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию
7.6	Формирование долгосрочной базы наставников	май	Заместитель директора по ВР, советник директора по

			воспитанию
--	--	--	------------

Методы реализации программы «Ученик – ученик»

Формы наставничества «Ученик-ученик»	Методы
Отбор наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Через школьное сообщество. 2. Выбор из наиболее мотивированных учащихся. 3. Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического на коммуникационные навыки и эмпатию).
Обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществляется куратором программы в организации. 2. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.

	3. Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)
Формирование пар «наставник – наставляемый»	1. Анкетирование с последующим совмещением; 2. личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии; 3. назначение куратором.
Мотивация для наставников	1. Лидерский статус. 2. Реализация лидерского потенциала. 3. Благодарственные письма и грамоты для портфолио. 4. Причастность к школьному сообществу.
Процедура завершения взаимодействия	1. Представление конкретных результатов взаимодействия. 2. Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. 3. Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия. 4. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

работы										
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Приложение 3.

Документация наставника

Примерная форма дневника

ФИО наставника _____
 Возраст _____ Домашний адрес _____
 Контактные телефоны _____
 ФИО наставляемого _____
 Контактный телефон _____
 Наименование организации _____
 Возраст _____ Класс _____
 Домашний адрес _____
 ФИО родителей _____
 Домашний адрес _____

Дата встречи	Планирование форм деятельности	Ожидаемый результат	Анализ ситуации при встрече

Дневник заполняется наставником еженедельно, планирование, ожидаемый результаты вносятся до очередной встречи. Наставник анализирует ситуацию после прошедшей встречи.

Примерная форма отчета наставника

Что проводилось?	С какой целью?	Отношение наставляемого	Что получилось?

Примерная структура плана работы наставника с наставляемым

1. Форма (ролевой вариант)наставничества
2. характеристика наставляемого
3. цель
4. Планируемые (ожидаемые результаты)
 - А) знания, умения, навыки, интересы, мотивы ребенка
 - Б) собственные профессиональные знания, умения , навыки (наставника)
5. Анализ имеющихся условий:
 - А) условия ОО

Б) условия семьи

В) знания, умения, опыт наставника

Г) организационные, методические, материально–технические предполагаемые возможности

6. Задачи

7. Содержание деятельности (примерные направления)

- работа с подростком – поиск точек соприкосновений и возможностей для сотрудничества, трудности и проблемы, связанные с поведением, с отношениями со сверстниками и т.д.

- работа с подростком по повышению мотивации к обучению, получению дальнейшего образования

- работа с подростком по индивидуальному учебному маршруту, профориентации, трудоустройству

Проблема	Дело	Срок	Результат

Наставник _____

Куратор _____

Образец соглашения с наставником

ФИО _____

Дата _____

Давая согласие на участие в программе наставничества, реализуемой в

Я соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

-соблюдать все правила и принципы программы наставничества и условия данного соглашения;

-быть гибким и обеспечивать моему наставляемому необходимую поддержку и советы, чтобы помочь ему в преодолении жизненных трудностей;

-взять на себя обязательство работать с моим наставляемым на протяжении 9 месяцев;

-проводить не менее 8 часов в месяц с наставляемым;

-проводить примерно по 2 часа в неделю с наставляемым;

-получать у родителей (законных представителей) разрешение на встречу с наставляемым за три дня до предполагаемого времени встречи;

- проходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать наставляемого по телефону, если встреча отменяется по каким – то причинам;

- подавать ежемесячные отчеты о времени и содержании встреч, состоявшихся мероприятий куратору наставничества в ОО, а так же регулярно общаться с куратором по его просьбе;

- информировать куратора проекта обо всех трудностях и проблемах, возникших в ходе развития отношений;

- сохранять в тайне конфиденциальную информацию, доверенную мне наставляемым, кроме случаев, когда такая информация представляет угрозу него или для других лиц;

- соблюдать правила безопасности в присутствии наставляемого и иметь копию его полиса медицинского страхования во время всех совместных поездок;

-никогда не употреблять алкогольные напитки, табачные изделия, сильнодействующие препараты в присутствии наставляемого;

- принять участие в процедуре завершения отношений;

- уведомить куратора в случае каких – либо изменений адреса, номера телефона или места работы;

- посещать обучающие семинары для наставников в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что любые контакты с наставляемым вне рамок проекта в будущем допускаются только при согласии наставляемого при обязательном информировании об этом родителей (законных представителей).

Я согласен выполнять все условия и положения программы наставничества, а так же любые другие условия, в соответствии с указаниями куратора, как в настоящем, так и в будущем.

Сведения о наставнике:

ФИО _____

Дата рождения _____

Адрес _____

Паспорт _____

Подпись _____

Дата _____

Куратор программы _____