

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
Режевского городского округа

ПРИНЯТА

на заседании педагогического совета

Протокол № 1

От «30» августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБОУ СОШ №1

Л.М. Котельникова

Приказ № 308-10/2022

от «30» августа 2022г.



ПРОГРАММА

наставничества

«Учитель-ученик»

на 2022-2023 учебный год

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	4
3. Ожидаемые результаты.....	4
4. Механизм реализации программы.....	5
5. Портрет участников.....	6
6. Права и обязанности наставника.....	7
7. Права и обязанности наставляемого.....	7
8. Мониторинг процесса реализации программы.....	8
9. План внедрения «дорожной карты» наставничества «Учитель-ученик».....	8
10. Приложения.....	12

Пояснительная записка.

Настоящая Программа наставничества разработана на базе МБОУ СОШ №1 в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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, личного 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: Разносторонняя помощь детям с особыми образовательными/социальными потребностями, а также помощь в адаптации к новым условиям.

Задачи:

- раскрывать потенциал каждого наставляемого, формировать жизненные ориентиры у обучающихся, адаптацию в новом учебном коллективе;
- повышать мотивацию к учебе и улучшению образовательных результатов,
- формировать ценности и активную гражданскую позицию наставляемого;
- развивать гибкие навыки, лидерские качества, мета компетенции;
- создавать условия для осознанного выбора профессии и формировать потенциал для построения успешной карьеры;
- разносторонне поддерживать обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ №1, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в ПДН;

- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Механизм реализации программы

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «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 умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
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 ученической конференции.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и

коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения 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 могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

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 №1;
- 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 №1;
- 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 №1 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 №1, позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг программы состоит из двух основных этапов:

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

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества «Учитель-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 «Учитель-ученик»		
1.1	Информирование педагогического сообщества МБОУ СОШ №1 о реализации программы наставничества «Учитель-ученик»	сентябрь	Заместитель директора по ВР
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «Учитель-ученик»	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР
1.3	Встреча с обучающимися МБОУ СОШ №1 с информированием о реализуемой программе наставничества «Учитель-ученик»	сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся МБОУ СОШ №1, которые можно решить с помощью наставничества «Учитель-ученик» Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
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 «Учитель-ученик»	сентябрь	Заместитель директора по ВР

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
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	сентябрь	Заместитель директора по ВР
3	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать в текущей программе наставничества «Учитель-ученик» (по запросу и с разрешения наставников)		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	сентябрь	Заместитель директора по ВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь	Заместитель директора по ВР
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
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	сентябрь	Заместитель директора по ВР
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
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
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
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
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
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	декабрь	Заместитель директора по ВР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	декабрь	Заместитель директора по ВР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	декабрь-март	Заместитель директора по ВР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	апрель	Заместитель директора по ВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	апрель	Заместитель директора по ВР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	апрель	Заместитель директора по ВР

6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	апрель	Заместитель директора по ВР
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
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	май	Заместитель директора по ВР
7.3	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников	май	Заместитель директора по ВР
7.4	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	май	Заместитель директора по ВР
7.5	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	май	Заместитель директора по ВР
7.6	Формирование долгосрочной базы наставников	май	Заместитель директора по ВР

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 работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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 2.

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 также 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 также 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 _____