

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Кузяшевская средняя школа»

ПРИНЯТО:

Педагогическим
советом протокол

№ 6

От 25.06.2024

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
МОУ «Кузяшевская



№ 6 от 25.06.2024

**Программа
наставничества
в МОУ «Кузяшевская СШ»**

2024 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в МОУ «Кузяшевская СШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа наставничества является универсальной медалью построения отношений внутри МОУ «Кузяшевская СШ» как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Программа наставничества в МОУ «Кузяшевская СШ» (далее по тексту Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе программы наставничества 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, органичному становлению полноценной личности. Внедрение Программы в МОУ «Кузяшевская СШ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Программа позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, формализованное общение и др.), что очень важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- Непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- Доверительные отношения;
- Взаимобогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Нормативная основа Программы.

Нормативные правовые акты международного уровня:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
 - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).
 - Гражданский кодекс Российской Федерации.
 - Трудовой кодекс Российской Федерации.
 - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
 - Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
 - Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 N МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Нормативно-правовые акты МОУ «Кузяшевская СШ»;
- Устав МОУ «Кузяшевская СШ» .
 - Положение о наставничестве в МОУ «Кузяшевская СШ»;
 - Положение о педагогическом совете в МОУ «Кузяшевская СШ».

Целью Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся.

Основные задачи Программы наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- подготовка учащегося как самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирования потенциала для построенной успешной карьеры;
- раскрытие личностного и творческого потенциала учащихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- снижение числа учащихся, состоящих в «группе риска»;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества учащихся.

Срок реализации Программы: 2021-2026 годы.

Участники Программы: педагогические работники, учащиеся с ограниченными возможностями здоровья.

Ожидаемые результаты Программы

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МОУ «Кузяшевская СШ»; что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому, психологическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

- Измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психоэмоционального класса и климата внутри образовательной организации.
- Рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Количественный и качественный рост успешных реализованных образовательных и творческих проектов.
- Численный рост посещаемости объединений дополнительного образования.
- Рост вовлеченности учащихся в жизнь класса и школы.
- Снижение конфликтности и развитые коммуникативные навыки.
- Снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Кадровая система реализации Программы

Программа 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 – педагогический работник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратор

ас двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование
этих баз
осуществляется заместителем директора школы, куратором, педагогами, класс
ными

руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

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 Программы

Этапы	Мероприятия
Подготовка условий для реализации программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор вариантов формы наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем учащихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 3. Анкетирование.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании Продуктивной педагогической атмосферы. Анкетирование.
Отбор и обучение наставников	Использование базы наставников. Анкетирование. Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести встречу с участием всех отобранных наставников и наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
Организация реализации наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе/команде включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Анализ эффективности реализации Программы. Подведение итогов Программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.

Форма наставничества

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в МОУ «Кузяшевская СШ»; осуществляется форма «учитель-ученик».

Форма «учитель-ученик» предполагает взаимодействие педагогов (учитель-наставник) и учащихся (ученик-наставляемый) МОУ «Кузяшевская СШ»;

Типы наставничества:

- Личное наставничество;
- Групповое наставничество;
- Командное наставничество.

Наставник

Ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к преобразованию окружающей среды, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения 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.

Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, Помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, Личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и Извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере

Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает Поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что Может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных

	действий
Наставник равнодушен	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе ,но и Способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях И в обществе

Для организации обучения наставников необходимо составить программу обучения наставников, определить ее сроки (приложение). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества, а также приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники. Обучение наставников проводится при необходимости.

Наставляемый

Мотивированный учащийся. Учащийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Слабоуспевающий учащийся. Низко мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный об образовательных перспективах. Отсутствует осознанная позиция, необходимая для выбора будущей профессиональной реализации.

Учащийся, имеющий проблемы с поведением. Учащийся испытывает трудности в школьном коллективе, демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, не имеет активной гражданской позиции, испытывает кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Равнодушный и безынициативный к процессам внутри школы.

Учащийся, попавший в трудную жизненную ситуацию. Учащийся, которому приходится преодолевать психологические барьеры. Имеет сложные комплексные проблемы (психологические, социальные, организационные и др.), нуждается в психолого-педагогической помощи.

Возможные варианты формы наставничества «Учитель-ученик»

Варианты ролевых моделей внутри формы «учитель-ученик» могут

различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Взаимодействие «учитель-мотивированный учащийся»

Цель: создание на институциональном уровне условий для выявления, комплексного развития и поддержки мотивированных учащихся и обеспечение их личностной и социальной самореализации.

Задачи:

- выявление, поддержка и развитие мотивированных учащихся;
- отбор среди различных систем обучения тех методов и приёмов, которые способствуют развитию самостоятельности мышления, инициативности и творчества;
- функционирование системы адресного мониторинга и сопровождения мотивированных учащихся;

- выявление и развитие у обучающихся творческих способностей и интереса к научной, проектной, исследовательской деятельности по предметам;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирования потенциала для построенной успешной карьеры;
- оптимальное предоставление возможностей для участия мотивированных учащихся в мероприятиях институционального, муниципального, регионального и федерального уровня.

Ожидаемые результаты

Главным результатом реализации программы должно стать создание условий для развития мотивированных учащихся на институциональном уровне на основе:

- повышения педагогической эффективности образовательной системы школы в вопросах качественной подготовки мотивированной личности;
- достижения качественно нового уровня индивидуализации образования учащихся;
- расширения возможностей для исследовательской работы учащихся.

Показатели эффективности работы с мотивированными учащимися

- удовлетворенность учащихся своей деятельностью и увеличение числа мотивированных учащихся;
- повышение уровня индивидуальных достижений учащихся в образовательных областях, к которым у них есть способности;
- адаптация учащихся к социуму в настоящем времени и в будущем.
- Повышение уровня владения учащимися общепредметными и социальными компетенциями.

В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель - предметник, педагог дополнительного образования, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

Взаимодействие «учитель-слабоуспевающий учащийся»

Цель: Реализация комплексных мер, направленных на повышение успеваемости и качества знаний учащихся.

Задачи:

- создание условий для успешного усвоения учащимися адаптированных образовательных программ и дополнительных общеобразовательных программ;
- отбор эффективных педагогических технологий для организации учебной деятельности и повышение мотивации у слабоуспевающих учеников;
- усиление индивидуализации обучения исходя из возможностей учащихся в рамках требований к освоению программы обучения;
- изучение особенностей слабоуспевающих учащихся, причин отставания в учебе и слабой мотивации с целью ликвидации пробелов в знаниях;
- формирование ответственного отношения учащихся к учебному труду;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемые результаты:

- создание благоприятных условий для развития интеллектуальных, творческих, спортивных способностей учащихся, личностного роста слабоуспевающих и неуспевающих учеников;

- повышение качества знаний учащихся;
- повышение мотивации к учению;
- преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, адаптация его в школьной коллективе

- внедрение новых образовательных технологий;
- предоставление возможности для участия слабоуспевающих и неуспевающих учащихся в творческих конкурсах, выставках и других мероприятиях.

В качестве наставника может выступать классный руководитель, учителя предметники, педагог-психолог, социальный педагог, специалисты школы.

Взаимодействие «учитель-учащийся, имеющий проблемы с поведением» и «учитель-учащийся, попавший в трудную жизненную ситуацию» Цель: Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе.

Задачи:

- развитие коммуникативных, творческих навыков;
- формирование жизненных ориентиров у учащегося;
- формирование духовно-нравственных ценностей и активной гражданской позиции;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирования потенциала для построенной успешной карьеры.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- снижение конфликтности и развитые коммуникативные навыки;
- снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета.

В качестве наставника может выступать классный руководитель, учителя предметники, педагог-психолог, социальный педагог.

Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе (команде) так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу.

Планирование основного процесса работы.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. После каждой встречи желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Совместная работа наставника и наставляемого.

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отразить с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

Результатом должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Область применения в рамках 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.

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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 и оценка качества процесса реализации программы наставничества в МОУ «Кузяшевская СШ»; направлена на:

– изучение (оценку) качества реализованной в Учреждении программы наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп

«наставник-наставляемый» посредством проведения SWOT-анализа;
– выявление соответствия условий организации деятельности по реализации программы наставничества в Учреждении требованиям и принципам целевой модели.

Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие. Оценка реализации программы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых программой наставничества.

Критерии эффективности работы наставника.

Результатом эффективной работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся-наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
- Повышение успеваемости наставляемых.
- Улучшение психоэмоционального фона внутрикласса(группы)и образовательной организации.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
- Снижение числа учащихся, состоящих на учете в ОПДН.
- Отсутствие жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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 поощрению и популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Публичное признание значимости их работы-объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании и предложениях, касающихся развития школы.
- Размещение информации о достижениях наставляемых наставников на сайте образовательной организации.

Анкета наставляемого (до начала работы)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5
Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5

Анкета наставника (до начала работы)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5
Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5
Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5
Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5
Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5
Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5
Ожидаемая полезность совместной работы для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5
Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества

Анкета наставляемого (по завершении работы)

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
Насколько полезной была помощь наставника?	1	2	3	4	5
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько было понятно, что от Вас ожидал наставник?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Да – 1 балл, нет – 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 40 до 52 баллов – высокий уровень удовлетворенности;
- от 20 до 40 баллов – средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 20 баллов – низкий уровень удовлетворенности.

Анкета наставника (после завершения работы)

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько понравилась деятельность в роли наставника?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Было ли достаточно понятно обучение, организованное в рамках Программы наставничества? [да/нет];

3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет];

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет];

5. Была ли для Вас полезной совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет].

Да – 1 балл, нет – 0 баллов. Оценка

анкетирования:

- от 40 до 54 баллов – высокий уровень удовлетворенности;
- от 20 до 40 баллов – средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 20 баллов – низкий уровень удовлетворенности.

Программа обучения наставников

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать.

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию.

Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых среднего и старшего подросткового возраста.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

Процесс обучения не может занимать менее трех встреч с куратором, либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества. Обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Обучение наставников ведется по схеме из трех частей.

1. Самоанализ навыков самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.

3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Часть 1. Самоанализ навыка самопрезентации.

Задача1.Опытличностный,профессиональный,жизненный.

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача2.Моисильныеислабыестороны.

Кураторпредлагаетнаставникузаполнитьтаблицы«Моисильныестороны»и «Моислабыестороны» самостоятельно,либопроводитустнуюработу личноилис группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 3 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?

Задача3.Моидостижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 15 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личные. После заполнения выделяются 10 - 15 минут на рефлексию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Моидостижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Задача4.Моинедостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 3 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Задача 5. Моя мотивация.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и

подготовительного этапов. Несмотря на то, что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с наставляемым?»

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.

Задача 6. Мои умения

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы, так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения, развлечения		

Задача 7. Закрепление.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям.

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями).

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с руководящими принципами наставника, а также используя различные тесты, активирующие необходимость проявить:

- активное слушание;
- отсутствие авторитарного подхода;
- организованность и грамотное целеполагание;
- структурность речи;

ответственность и оперативность;
позитивный взгляд на вещи и активность.

Задача 2. Вопросы и ответы.

Куратор может задать наставнику (группе наставников) ниже приведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 - не желает встать на место наставляемого; 5 - проявляет полную эмпатию);
- ответственность (где 1 - не оценивает последствия своих слов; 5 - аккуратно все взвешивает);
- авторитарность (где 1 - максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 - открыт к диалогу и обсуждению);
- уместная настойчивость (где 1 - переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 - контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Вопросы «Блокирования»

Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?

Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как с ним разговаривать? Нужно ли это сделать?

Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли его утешать? Каким образом?

Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, друзья), что вы будете делать?

Если в процессе работы над совместным проектом наставляемого ничего не получается, как вы сообщите ему об этом?

Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Вопросы «Блок организации»

Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что вы будете делать?

Если наши встречи не приводят к каким-либо результатам, что необходимо предпринять?

Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым? Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что вы будете делать?

Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как его организовать? Коммуницируем?

Задача 3. Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1. Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2. Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая sms-сообщения, что у него срочные дела. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3. Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что ее бесит классный руководитель, которая «любит только тех, кто подлизывается». Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли

классному руководителю?

Часть 3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные:

- знакомству;
- планированию будущей работы;
- решению конкретной задачи;
- решению внезапно возникшей проблемы;
- решению ситуации организационного нарушения; завершению программы наставничества.

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества. Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии; оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба со вредными привычками и т.д. .

5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые игры; групповая работа над проектом; волонтерская деятельность и т.д.

Наставников следует обучить, прежде всего, двум стилям взаимоотношений с наставляемым – развивающему и инструментальному:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании и развитии взаимодействия наставника и наставляемого;
- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или

задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Примерный план работы педагога-наставника с учащимся, имеющим проблемы с поведением или попавшим в трудную жизненную ситуацию

Ф.И.О., класс наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

№	Мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении
1	Взаимодействие с классным руководителем с целью определения положения учащегося в классном коллективе	В течение всего периода	
2	Взаимодействие с педагогом-психологом с целью определения индивидуальных особенностей, личностной ориентации, причин характера проблем учащегося	В течение всего периода	
3	Взаимодействие со специалистами образовательной организации (социальный педагог, врач-психиатр, педагог-психолог)	В течение всего периода	
4	Осуществление контроля за посещаемостью занятий учащимся	В течение всего периода	
5	Взаимодействие с учителями-предметниками с целью осуществления контроля за успеваемостью: - выявления проблемных зон в учебе и определение путей их ликвидации; - мониторинг успеваемости	В течение всего периода	
6	Контроль поведения учащегося в школе	В течение всего периода	
7	Вовлечение учащегося в систему дополнительного образования	В течение всего периода	
8	Проведение с обучающимся индивидуальных бесед профилактической направленности: - Правил внутреннего распорядка для учащихся; - о пропусках уроков без уважительной причины; - о поведении учащегося; - по повышению учебной мотивации; - о культуре общения, развитию коммуникативных навыков общения; - о здоровом образе жизни: вреде курения, алкоголя, ПАВ и т.д.; - по профилактике правонарушений (употреблению нецензурных выражений, жестокому обращению, правилам безопасного Интернета, соблюдению ПДД и т.д.) - выбора дальнейшего жизненного пути	В течение всего периода	
9	Оказание консультативной помощи учащемуся и его родителям (законным представителям) с целью решения вопросов профилактической направленности, обучения	По запросу	

	поведения несовершеннолетнего		
10	Посещение обучающегося по месту жительства, встречи с родителями (законными представителями), выяснение причин пропусков уроков учащимся, решение вопросов успеваемости и др.	По необходимости	
11	Оказание помощи по организации занятости несовершеннолетнего в каникулярный период через	Ноябрь Декабрь-январь	
	взаимодействие с социальными партнерами (Комплексным центром, Управлением социальной защиты населения, КДНиЗП, городским центром занятости населения, организациями дополнительного образования, учреждениями культуры и спорта)	Март Июнь-август	

Примерный индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника

Ролевая модель: «учитель – мотивированный учащийся» или «учитель – слабоуспевающий учащийся»

Ф.И.О., класс наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

_____ Срок осуществления плана: с « _____ » _____ 20 _____ г. по « _____ » _____ 20 _____ г.

№	Мероприятие	Сроки	Фактический результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способов их преодоления			
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		
1.2.	Провести диагностическую развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовке к реализации проекта и др.		
Раздел 2. Направления развития обучающегося			
2.1.	Знакомство с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		
2.2.	Развитие умения и навыков по подготовке заданий (написание доклада, выполнения упражнений и т.д.) / подготовки контрольных работ / разработки проекта и др.		

2.3.	Разработка правил поведения на занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать докладом и пр.); в общественной, проектной деятельности для повышения результативности		
2.4.	Освоение эффективных подходов к планированию учебной, спортивной, проектной, общественной деятельности		
2.5.	Подготовка проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		
2.7.	Выступить докладом о проекте		
2.8.	Выбор объединения по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		