

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Стриганская основная общеобразовательная школа»

Утверждено.
Директор: _____ О.В.Афанасьева
Приказ № 40 от 29.08.2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«РАБОТОДАТЕЛЬ - УЧЕНИК»

Содержание программы

1. Пояснительная записка.....	3-6
1.1 Актуальность разработки программы.....	3
1.2 Нормативно-правовое обеспечение.....	4
1.3 Цель и задачи программы.....	4-5
1.4 Срок реализации программы.....	5
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	5-6
2. Содержание программы.....	7-9
2.1 Основные участники программы и их функции.....	7-9
2.2 Механизмы управления программой.....	9
3. Оценка результатов программы и её эффективности.....	10-21
3.1 Организация контроля и оценки.....	10
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы.....	11-21

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Важность возрождения традиций наставничества подчеркивается на уровне государственной политики. Каждый человек талантлив, и задача власти, общества - помочь ему открыть в себе этот талант и предоставить возможности для его развития, реализации. Значимая роль в развитии таланта принадлежит наставнику. Наставник передает наставляемому знания, опыт и отношение к жизни. Он помогает человеку раскрыть талант, узнать свое предназначение, найти свой путь и уверенно идти по нему.

Наставничество - отношения, в которых более опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, касаются широкого круга вопросов личного развития, жизненного пути.

Наставничество в современном динамичном мире – это эффективный инструмент личностного развития, расширения возможностей, формирования новых навыков и компетенций.

Наставник - это любой значимый человек, на опыт которого ребенок может и хочет опираться. Различные методы работы наставника позволяющие в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от более опытного человека к менее опытному.

Программа наставничества «Работодатель - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся и работодателя, термин «работодатель» следует понимать в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, это может быть как сотрудник предприятия или организации, так и родитель, которые осуществляют деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, а также с целью привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию). В процессе взаимодействия наставник активизирует личностный и профессиональный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Нормативно-правовое обеспечение

1. Конвенция о правах ребёнка.
2. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 21.12.2012 г.
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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».
4. Приказ министерства образования и науки ПК №789-а в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».
5. Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, планом работы объединений дополнительного образования, электронным журналом.

Цель и задачи программы наставничества

Основная цель - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных мотивов деятельности наставника в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

Задачи:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации.
- Численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.

- Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
- Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Установление и расширение деловых контактов, способствующих повышению мотивации обучающихся к освоению новых знаний и постоянному саморазвитию.
- Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся.
- Выработка у обучающихся профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г. срок окончания 31.05.2025 г.

Применяемые формы наставничества и технологии

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах/группах по следующей форме – «работодатель - ученик». Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре/группе предполагает решение конкретных задач и потребностей наставляемых, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Вариации ролевых моделей

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть: взаимодействие «активный профессионал – ученик», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» - профессиональная

поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы: взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной и урочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах и мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«Активный профессионал – ученик»	Развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставники:

1) Неравнодушные профессионалы с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями), обладающие развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

2) Выпускники школы.

Наставляемые:

Пассивный тип

Плохо мотивированные, дезориентированные обучающиеся, не имеющие желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированные о карьерных и образовательных перспективах, равнодушные к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Активный тип

Социально активные обучающиеся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Критерии выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность и профессиональная компетентность;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному развитию.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемых;
- оказывать необходимую помощь наставляемым в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемых;
- разрабатывать совместно с наставляемыми план развития;
- предоставлять отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемых.

– внимательно и уважительно относиться к наставляемым.

Наставник имеет право:

- разрабатывать совместно с наставляемыми план работы с учётом их образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемых;
- мотивировать на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством школе, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий;
- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору и руководителю образовательной организации о замене наставника.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют основные функции: повышение уровня подготовки обучающихся, передача опыта (знаний, умений и навыков), обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемых.

Механизмы управления программой

Взаимодействие наставника и наставляемого в основном ведется в режиме внеурочной деятельности, но возможна и урочная деятельность:

Наставничество может быть как индивидуальное (направленное на одного обучающегося), так и коллективное (направленное на группу обучающихся).

- индивидуальные встречи;
- внеурочная работа;
- классные часы;
- профориентационные мероприятия;
- педагогические игры на развитие навыков и компетенций;
- организация совместных конкурсов и мероприятий;
- экскурсии на предприятия;
- дискуссии и беседы;

Основные принципы наставничества

- Добровольность.
- Системность.
- Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению.
- Гуманность.
- Соблюдение прав наставника и наставляемого;
- Конфиденциальность;
- Ответственность;
- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Курировать, контролировать всю программу в целом будет руководитель МО учителей начальных классов. Контролировать и оценивать работу наставляемых и наставников будут также классные руководители.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании методических объединений, как один из рассматриваемых вопросов. Итоговый контроль будет происходить на методическом совете, специально посвящённом теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

Оценка результатов

1. Основные показатели:

- процессуальные - сколько участников было охвачено за время осуществления программы, сколько встреч, мероприятий проведено и др.;
- результирующие: сколько пар/групп полностью реализовали программу, каковы приобретенные в ходе программы умения и навыки наставляемых, изменение отношения к чему-либо (обретение новых жизненных перспектив, повышение самооценки и др.), насколько он удовлетворил свой запрос;
- информационные (данные куратора, территория реализации программы);
- количественные (число наставников, число стартовавших пар/групп, число завершивших программу пар/групп, число наставляемых, число проведенных мероприятий программы);
- качественные (уровень удовлетворенности участников программы), степень готовности продолжить участие в программе (наставники) или рекомендовать ее сверстникам (наставляемые).

2. Процедуры оценки:

- самооценка наставляемых. Организуется через устные и письменные опросы, беседы, шкалирование и т.д.;
- оценка со стороны куратора. Возможные методы: опросы, беседы, наблюдение (внешнее и включенное, явное и скрытое),
- оценка со стороны наставников;

Одним из рекомендованных методов оценивания является субъективно-определятельный метод. В процессе могут принимать участие все члены программы. Они оценивают эффективность проекта, аргументируют свое мнение и выставляют баллы (ставят отметку на шкале).

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

При реализации наставничества по форме «работодатель – ученик» основной упор делается на активизацию профессионального и личного потенциала обучающихся, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
Количество наставников – родителей, сотрудников предприятия или организации		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар/групп</i>		
3.1 Качество освоения обучающимися образовательных программ		
3.2 Количество обучающихся, задействованных во внеурочной деятельности по профессиональной подготовке		
3.4 Количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия		
3.5 Количество обучающихся, планирующих трудоустройство в организациях, участвующих в Программе наставничества		
3.6 Количество обучающихся с пониманием собственного профессионального будущего (по результатам мониторинга)		
<i>4. Вклад организации в развитие практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-		

практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество родителей-наставников, представителей предприятий, организаций, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество участников, проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		

Наставник использует для самодиагностики следующую таблицу, указав баллы по шкале от 1 до 10

	Критерии	Количество баллов
Практический опыт	Успешность взаимодействия с наставляемыми	
Умения	Устанавливать деловые отношения с наставляемыми	
	Разрешать нестандартные и конфликтные ситуации	
	Использовать активное слушание	
	Формулировать и задавать открытые вопросы	
	Помогать наставляемым осуществить рефлексю	
	Брать ответственность за свои решения	
	Проявлять эмпатию и сопереживать	
	Сохранять конфиденциальность	
Знания	Четкое представление о цели наставничества	
	Правила программы	
	Рекомендуемое содержание встреч наставников и наставляемых	
	Обязанности наставника	

В расширенных форматах оценивания оценивается также удовлетворенность и рост компетенций наставляемых и наставников.

Анкета наставляемого (до начала работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (конкурсы, дискуссии и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Оцените ожидаемую полезность программы для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Анкета наставника (до начала работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

коммуникации и организации (конкурсы дискуссии и др.)										
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	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. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

11. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

Анкета наставляемого (по завершению работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)										
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (конкурсы, дискуссии и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность программы для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
18. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
20. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? [да/нет]

Анкета наставника (по завершению работы)

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

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

коммуникации и организации (конкурсы, дискуссии и др.)										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

18. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливых детей и молодежи, и образовательных инициатив? [да/нет]

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области	
Планирует в будущем работать в организациях, участвующих в программе наставничества	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой талантливых детей и подростков, и образовательных инициатив	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

**ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ
«РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С ДЕТЬМИ И ПОДРОСТКАМИ»**

1. Наставник помогает наставляемым осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемых.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемых цели, но обсуждает с ними долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемых, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемым собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемых своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемым развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемым личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет их.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные на достижение цели наставнического взаимодействия,
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передают ему наставляемые.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

План мероприятий по реализации программы наставничества «Работодатель - ученик»

№ п/п	Наименование мероприятия (деятельность по его подготовке)	Сроки проведения	Мероприятия	Ответственные
1	Планирование	сентябрь	Сформировать базы наставников и наставляемых, изучение запросов, анализ информации по классам. Подбор кандидатов на роль наставников, из числа родителей, сотрудников предприятий, организаций.	Куратор программы
2	Организация	октябрь	Проведение отбора наставников по критериям в соответствии с поставленными целями программы.	Куратор программы
		октябрь	Проведение методической работы с наставниками, обеспечение наставников необходимым пакетом методических разработок по взаимодействию в парах и группах. Разработка памятки наставника (Приложение2).	Куратор программы Наставники
		ноябрь-май	Организация работы наставнических пар/групп. Обеспечение сопровождение для взаимодействия в парах и группах.	
3	Мотивация	ноябрь-май	Проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта.	Куратор программы Наставники

4	Координация	ноябрь, январь, март	<p>Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы</p>	<p>Куратор программы Наставники</p>
5	Анализ и контроль	апрель-июнь	<p>Установка обратной связи от наставников и наставляемых.</p> <p>Подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнение с установленными показателями эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества.</p> <p>Поощрение наставников.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>	