

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Черноборская средняя общеобразовательная школа»  
457227 поселок Черноборский Чесменского района Челябинской области  
ул. Октябрьская, 19а, тел. 8(35169)96894, [chersvh@mail.ru](mailto:chersvh@mail.ru)



Утверждаю  
Директор школы

Н.В. Капустина  
каз № 15 от 29.09.2024

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК - УЧЕНИК»**

*Составитель:*  
О.Ю.Сысманова

Срок реализации: 1 год

2024 г.

## Содержание программы

<b>1. Пояснительная записка.....</b>	<b>3-6</b>
1.1 Актуальность разработки программы.....	3
1.2 Нормативно-правовое обеспечение.....	3-4
1.3 Цель и задачи программы.....	4-5
1.4 Срок реализации программы.....	5
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	5-6
<b>2. Содержание программы.....</b>	<b>7-8</b>
2.1 Основные участники программы и их функции.....	7-9
2.2 Механизмы управления программой.....	9-10
<b>3. Оценка результатов программы и её эффективности.....</b>	<b>9-17</b>
3.1 Организация контроля и оценки.....	11
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы.....	11-19

## **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.

В программе наставничества «Ученик - ученик» определяются цели, задачи, порядок внедрения методологии для таких форм воздействия, как: «Успевающий - неуспевающий», «Лидер - пассивный», «Равный - равному», «Адаптированный - неадаптированный», а наставниками и наставляемыми являются сами учащиеся.

### **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. Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, планом работы объединений дополнительного образования, электронным журналом.

### **Цель и задачи программы наставничества**

**Основная цель** - раскрытие потенциала личности каждого участника пары (наставника и наставляемого), временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся МБОУ «Черноборская СОШ» в возрасте от 8 лет.

#### **Задачи:**

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Комплексное освоение обучающимися различных видов деятельности в рамках освоения образовательных программ.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.
- Установление и расширение деловых контактов, способствующих повышению мотивации обучающихся к освоению образовательных программ и постоянному саморазвитию.
- Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.
- Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.
- Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности.
- Выработка у участников системы наставничества высоких 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 по следующей форме – «ученик-ученик».

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

#### ***Вариации ролевых моделей***

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- «Успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «Лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «Равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;
- «Адаптированный – неадаптированный» - поддержка и помощь в период адаптации к новым условиям обучения.

#### ***Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»***

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

*В ролевой модели «равный - равному»* участвуют школьники от 10 лет. Тип наставничества: взаимное наставничество.

Результат программы в реальной заинтересованности и усердной работе самих наставников и наставляемых для обеспечения успешной политики антибуллинга в школе, участия в проектной деятельности, повышении результатов

образовательной деятельности, социализации и др.

Взаимное наставничество дает возможность наставнику не только обучать и помогать, но и самому обучаться. Мотивация наставника в преодолении собственных страхов и комплексов, приобретение новых навыков в ходе работы с наставляемым. Эффективное использование взаимного наставничества позволит всем школьникам чувствовать себя в безопасности благодаря возможности обратиться к различным наставникам. Навыки, полученные в ходе обучения, являются важной частью социального и эмоционального развития ребенка.

Внедрение программы взаимного наставничества позволит повысить ответственность, научит формулировать свое мнение и развивать эмоциональный интеллект, значительно повысить уверенность и улучшить самооценку.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **Основные участники программы и их функции**

#### ***Наставники:***

- 1) Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.
- 2) Ученик, имеющий высокие образовательные результаты.
- 3) Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.
- 4) Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
- 5) Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.

#### ***Наставляемые:***

##### Пассивный тип

- 1) Социально или ценностно дезориентированный ученик более низкой по отношению к наставнику ступени.
- 2) Ученик, имеющий неудовлетворительные образовательные результаты.
- 3) Ученик, имеющий проблемы с поведением.
- 4) Ученик, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

##### Активный тип

- 1) Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### ***Критерии выдвижения наставников***

Общими и обязательными критериями являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде обучающихся;
- 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:*

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

#### *Наставник имеет право:*

- 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, проектов, определенных индивидуальным планом;
- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных

задач наставляемым;

- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана.

### ***Права и обязанности наставляемого***

#### ***Наставляемый обязан:***

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- 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 в индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- 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, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения высоких результатов по образовательным программам в соответствии с ФГОС.



## Механизмы управления программой

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- индивидуальные встречи;
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;
- организация совместных конкурсов и проектных работ;
- совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- проектное волонтерство;
- возможна интеграция в классные часы.

### *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 посвящённому 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 полностью реализовали программу, каковы приобретенные в ходе программы умения и навыки наставляемого, 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, число завершивших программу пар, 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

Непосредственные результаты для наставляемого лежат в области образовательного и личностно развивающего направления.

Тип изменений	Образовательное	Личностно-развивающее
Личностные	Наличие личных образовательных целей. <i>Показатели:</i> признает наличие цели, формулирует цель.	Навыки самоменеджмента <i>Показатели:</i> завершил программу; сообщает, что развил данные навыки.
Межличностные	Навыки сотрудничества с наставником. <i>Показатели:</i> завершил программу; удовлетворен сотрудничеством с наставником.	Успешная коммуникация на темы личного развития
Социально-значимые	Образовательные планы <i>Показатель:</i> составил с наставником образовательный маршрут	Личностно-значимые планы <i>Показатель:</i> составил с наставником образовательный маршрут

Куратор программы наставничества использует для самодиагностики следующую таблицу, указав баллы по шкале от 1 до 10.

	Критерии	Количество баллов
Практический опыт	Определения варианта реализации программы в заданных условиях	
	Организация предварительного, подготовительного и основного этапа программы	
	Организация текущего и итогового оценивания программы	
	Популяризация программы	
Умения	Определять тип и особенности программы наставничества, границы ее применения	
	Подбирать наставников	
	Составлять общий график программы	
	Интерпретировать статистические и	

	качественные данные оценки и наблюдения	
	Оценивать риски программы	
Знания	Типология программы наставничества	
	Структура программы наставничества	
	Условия результативности и эффективности программы наставничества	
	Особенности детей и подростков как участников программы наставничества	
	Обязанности куратора	
	Типичные сложности при организации и реализации программы, меры по их предупреждению	

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

	<b>Критерии</b>	<b>Количество баллов</b>
Практический опыт	Успешность взаимодействия с наставляемым	
Умения	Устанавливать деловые отношения с наставляемым	
	Разрешать нестандартные и конфликтные ситуации	
	Использовать активное слушание	
	Формулировать и задавать открытые вопросы	
	Помогать наставляемому осуществить рефлексия	
	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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта 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. 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 личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	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.Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Оцените помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько вы довольны результатом?	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]

### 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. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько вы довольны результатом?	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]

### Портфолио наставника

<b>Фамилия, имя, отчество</b>	
<b>Место учебы</b>	
<b>Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность</b> (например: приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта и др.)	
<b>Мои достижения в учебе</b> (например: отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4»), победитель/призёр олимпиад, НОУ, конкурсов и др.)	
<b>Мои достижения в спорте</b> (например: имею первый юношеский разряд по шахматам; победитель/призёр в соревновании и др.)	
<b>Мои достижения в общественной работе</b> (например: член совета старшеклассников, активный участник волонтерского движения и др.)	
<b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b> (на уровне школы, района, города)	

Директору

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(полные ф.и.о., класс  
кандидата в наставники)

### З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в Программе наставничества на 2024 – 2025 учебный год.

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на \_\_\_\_\_ листах

2. согласие родителей (законных представителей)

3 \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ознакомлен(а).

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

\_\_\_\_\_

Подпись Расшифровка подписи

Директору

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(полные ф.и.о. родителя/  
законного представителя  
кандидата в наставники)

**Согласие родителей (законных представителей)**

Я, \_\_\_\_\_,  
даю свое согласие на участие дочери (сына) \_\_\_\_\_  
в Программе наставничества в 2024-2025 учебном году

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка подписи

### План мероприятий по реализации программы наставничества «Педагог-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, выявление детей в ТЖС, актуализация списков детей «группы риска», детей состоящих на профилактическом учете. Подбор кандидатов на роль наставников, из числа классных руководителей, педагогов дополнительного образования, учителей предметников.	Куратор программы Тьюторы
2	Организация	октябрь	Проведение отбора наставников по критериям в соответствии с поставленными целями программы.	Куратор программы Тьюторы
		октябрь	Проведение тьюторами методической работы с наставниками, обеспечение наставников необходимым пакетом методических разработок по взаимодействию в парах и группах (Приложение 1). Разработка памятки наставника (Приложение 2).	Куратор программы Тьюторы Наставники
		ноябрь-май	Организация работы наставнических пар. Куратор и тьюторы обеспечивают сопровождение для взаимодействия в парах и группах.	

3	Мотиватитя	ноябрь-май	Проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор программы Тьюторы Наставники
4	Координация	ноябрь, январь, март	Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и тьютора для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы	Куратор программы Тьюторы Наставники
5	Анализ и контроль	апрель-июнь	Установка обратной связи от наставников, наставляемых и тьютора. Подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнение с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Поощрение наставников. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.	