

Бюджетное общеобразовательное учреждение Колосовского муниципального района
Омской области «Колосовская средняя школа»

Утверждена:
Директор БОУ «Колосовская СШ
Мягченко С.В.
Приказ №133 от 02.09.2024г.

Программа наставничества «ученик - ученик»

БОУ «Колосовская средняя школа»

Колосовского муниципального района
Омской области

на 2024/2025 учебный год

«Шефство – наставничество»

Составитель:
Заместитель директора по ВР
Майберг А.В.

Срок реализации: 1 год

2024 г.

Содержание программы

1. Пояснительная записка

- 1.1 Актуальность разработки программы
- 1.2 Нормативно-правовое обеспечение
- 1.3 Цель и задачи программы
- 1.4 Срок реализации программы
- 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

2. Содержание программы

- 2.1 Основные участники программы и их функции
- 2.2 Механизмы управления программой

3. Оценка результатов программы и её эффективности

- 3.1 Организация контроля и оценки
- 3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы

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 «Шефство – наставничество» определяются цели, задачи, порядок внедрения методологии для таких форм воздействия, как: «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. 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, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, планом работы объединений дополнительного образования, рабочей программой воспитания школы.

Цель и задачи программы наставничества

Основная цель - раскрытие потенциала личности каждого участника программы, разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными (социальными) потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям лагеря дневного пребывания в условиях реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Школа вожатых».

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.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.
- Установление и расширение деловых контактов, способствующих повышению мотивации обучающихся к 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 28.06.2025 г.

Применяемые формы наставничества и технологии

Система наставничества реализуется через организацию работы в группах по следующей форме – «ученик-ученик».

Вариации ролевых моделей

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

Основными вариантами могут быть:

- «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;
- «Адаптированный – неадаптированный» - поддержка и помощь в период адаптации к новым условиям в летнем лагере.

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«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 в рамках летнего оздоровления.

В ходе реализации программы Наставник выполняет следующие функции: консультирует, информирует, обучает, поддерживает наставляемого в следующих ситуациях:

- подготовка и проведение игр на общем сборе,
- осуществление функций дежурного вожатого,

- планирование и анализ работы отряда,
- подготовка и реализация образовательного проекта (мастер-класса),
- проведение наставником мастер-класса.

Таким образом, будущий вожатый в ходе совместной деятельности приобретает уверенность в своих силах, новые знания, приобретает опыт конструктивного взаимодействия, тренирует практические умения, ощущает поддержку и собственную успешность.

Наставник в ходе такой деятельности, в свою очередь получает:

- подтверждение своей компетентности,
- мотивацию на дальнейшее саморазвитие,
- новые творческие идеи,
- новый эмоциональный опыт.

Результатом такого взаимодействия становится:

- повышение уровня мотивированности и осознанности будущих вожатых в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- Развитие положительных жизненных ориентиров, навыков здорового и безопасного образа жизни, социально-приемлемых форм организации досуга детей и молодёжи.
- Активное развитие навыков уверенного поведения и личностных качеств: ответственности, коммуникабельности, инициативности.

Организация наставничества:

- содействует развитию интереса к вожатской, педагогической деятельности.
- способствует эффективной подготовке старшеклассников к конструктивной работе в качестве волонтеров-вожатых в пришкольном лагере.

Образовательные учреждения положительно оценивают работу волонтеров-вожатых, прошедших обучение по программе, отмечая их компетентность в организации игровой и творческой деятельности детей, уверенное поведение, позитивный настрой на общение с детьми, проявление интереса к педагогической деятельности.

Таким образом, Использование технологии наставничества в образовательной практике организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы стимулирует развитие потребности у современного ребенка в самосовершенствовании, способствовать его личностной самореализации и профессионального становления при выборе профессиональной траектории.

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 заместитель директора по ВР, старшая вожатая.. Контролировать и оценивать работу наставляемых и наставников будут также классные руководители и воспитатели в лагере дневного пребывания.

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 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 программы, 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.	Навыки самоменеджмента <i>Показатели:</i> завершил

	<i>Показатели:</i> признает наличие цели, формулирует цель.	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

	Критерии	Количество баллов
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

Фамилия, имя, отчество	
Место учебы	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность (например: приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников и др.)	
Мои достижения в учебе (например: отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4»), победитель/призёр олимпиад, НОУ, конкурсов и др.)	
Мои достижения в спорте (например: имею первый юношеский разряд по шахматам; победитель/призёр в соревновании и др.)	
Мои достижения в общественной работе (например: член совета старшеклассников, активный участник волонтерского движения и др.)	
Наиболее значимые грамоты и благодарности (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 202 – 202 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).

«___» _____ 202 г.

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 202 – 202 учебном году

«___»_____ 202 г.

Подпись Расшифровка подписи

План мероприятий по реализации программы наставничества «Шефство - наставничество»

№ 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 обучающихся старших классов. Начало реализации программы дополнительного образования «Школа вожатых».	Заместитель директора по ВР Старшая вожатая Наставники
2	Организация	октябрь	Проведение отбора наставников по критериям в соответствии с поставленными целями программы.	Старшая вожатая
		Октябрь - май	Проведение старшей вожатой методической работы с наставниками, обеспечение наставников необходимым пакетом методических разработок.	Старшая вожатая Наставники
3	Координация	Ноябрь - март	Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за	Заместитель директора по ВР Старшая вожатая Наставники

			процессом реализации программы	
4	Мотивация	Апрель - май	Проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Заместитель директора по ВР Старшая вожатая Воспитатели Заведующая ЛДПД Наставники
5	Реализация	июнь	Реализация основного этапа программы в летнем оздоровительном лагере, непосредственно организация летнего оздоровления.	Заместитель директора по ВР Старшая вожатая Воспитатели Заведующая ЛДПД Наставники Наставляемые

6	Анализ и контроль	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.	Заместитель директора по ВР Старшая вожатая Воспитатели Заведующая ЛДПД Наставники Наставляемые
---	-------------------	------	--	---