**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

 **средняя общеобразовательная школа № 21**

**624994, Свердловская область, г.Серов, ул.Лизы Чайкиной, д. 31**

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ № 21

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.П.Ильиных

 Приказ от 23.03.2022 года № 243-ах

Программа

целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21

# 2022г.

**Программа наставничества**

**в МБОУ СОШ №21 на 2022 - 2025 годы**

Паспорт программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. | 3 |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | 4 |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21 | 4 |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой моделинаставничества. | 5 |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой моделинаставничества МБОУ СОШ №21 | 6 |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой моделинаставничества МБОУ СОШ №21 | 6 |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУСОШ№21 | 8 |
| 8. | Формы наставничества* 1. Форма наставничества «Ученик – ученик».
	2. Форма наставничества «Учитель – учитель».
	3. Форма наставничества «Учитель – ученик».
 | 9 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 | 17 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 19 |
| 11. | Программы Целевой модели наставничества МБОУСОШ №21 | 20 |
| 12. | Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничестваМБОУ СОШ №21 | 25 |
| 13. | Приложения | 31 |

# Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ СОШ №21, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №21

Создание Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

## В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. **Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты** МБОУ СОШ №21

* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №21.
* Отчет по результатам самообследования школы.
* Положение о педагогическом совете.
* Положение о школьном методическом объединении.

# Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#  Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| МБОУ СОШ №21Директор МБОУСОШ №21 | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21
2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ №21
4. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21
7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
 |
| Куратор Целевой модели наставничества МБОУСОШ №21 | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные занаправления форм наставничества. | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые. | Модели форм наставничества**.**1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».
2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
3. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».
 |

1. **Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21**

Целевой модели 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.

1. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых:
	+ из числа обучающихся:
		- проявивших выдающиеся способности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
		- с ограниченными возможностями здоровья;
		- попавших в трудную жизненную ситуацию;
		- имеющих проблемы с поведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
	+ из числа педагогов:
		- молодых специалистов;
		- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
		- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
* Формирование базы наставников из числа:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* ветеранов педагогического труда.

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 Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №21

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование

и выбор форм наставничества.1. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации

программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,

творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,

организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и другихпредставителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которые потенциальномогут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками.
3. Программа обучения.
 |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех

наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния

программы на наставляемых;* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга

эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

# Формы наставничества МБОУ СОШ №21

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №21 данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

## Форма наставничества «Ученик – ученик».

**Цель -** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

## Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

## Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик,
 | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени,демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми |
| обладающий лидерским | образовательными |
| и организаторскими | потребностями, |
| качествами, | нуждающийся в |
| нетривиальностью | профессиональной |
| мышления. | поддержке или ресурсах |
| * Ученик,

демонстрирующий высокие | для обмена мнениями иреализации собственных проектов. |
| образовательные |  |
| результаты. |  |
| * Победитель школьных и
 |  |
| региональных олимпиад |  |
| и соревнований. |  |
| * Лидер класса или
 |  |
| параллели, |  |
| принимающий активное |  |
| участие в жизни школы. |  |
| * Возможный участник
 |  |
| всероссийских детско – |  |
| юношеских организаций |  |
| и объединений. |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «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. |

## Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающихдобровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**1.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Цель -** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

## Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Молодой****специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками,

хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организациейучебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получатьпредставление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической |
| **Наставник -****консультант** | **Наставник -****предметник** |
| Создает комфортные условия дляреализации | Опытный педагог одного и того жепредметного |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. |  | усталости. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| «Опытный классныйруководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью поприобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор –консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами,цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник –неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

## Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов,испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации ижелающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, | Тестирование. Проведение мастер – |

|  |  |
| --- | --- |
| закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

**8.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
* создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

-разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

## Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

## Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ №21, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования исамореализации наставляемого. | Обучающийся,демонстрирующий высокие образовательные результаты,победитель школьных и региональных олимпиад и | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию,неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Обладает лидерскими, организационными икоммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | соревнований, обладающий лидерскими иорганизаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественнаядеятельность, внеурочнаядеятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.Обучающийся с особыми образовательными потребностями,имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития,карьерных и иных возможностей. | или ценностнодезориентированный обучающийся,демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, непринимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровеньсформированности ценностных ижизненных позиций и ориентиров. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель– неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие егопотенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями- |

|  |  |
| --- | --- |
|  | предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель– пассивный ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей иактивной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель. |
| «Учитель– одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел быповысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок- инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками,психологом, социальным педагогом, методистом. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных педагогов. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества принеобходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя врамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов унаставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученическойконференции. |

# Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества 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 программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

## Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

## Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

## Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

## Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика

реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## 9. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

## Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

# Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

* + Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
	+ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
	+ Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
	+ Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.
	+ Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
	+ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
	+ Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
	+ Доска почета «Лучшие наставники».
	+ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
	+ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
	+ Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
	+ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы

# Программы Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №21

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставни****чества** | **Название программ****ы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Ученик - ученик** | Успеваемо сть на 100 | Учащиеся 5-11 класса | Достижение лучших образовательн ых результатов учеником (учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении

режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и ихдостижении).1. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда

мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).1. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.
 | Ученик,демонстрирующий высокие образовательные результаты. | Ученик, пассивный,демонстрирующий неудовлетворитель ные образовательные результаты. |
| Вовлечени е вактивную деятельнос ть. | Учащиеся 1– 4 класса | Психоэмоцион альная поддержка садаптацией в коллектив, развитием коммуникацио | 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия,оказание индивидуальной помощи в развитии | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер | Пассивный ученик, социально или ценностно –дезориентированны й, не принимающим участие в жизни |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | нных, творческих, лидерских навыков. | творческих способностей и т.д.).1. Содействие в проявлении индивидуальности

(обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении

режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и ихдостижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. | класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры. | школы, отстраненный от коллектива.Дети с ОВЗ.Дети, находящиеся на индивидуальном обучении. |
| Ученик в условиях адаптации. | Вновьприбывшие в школу учащиеся. | Включение ученика в систему взаимоотношен ий коллектива школы и класса. Психоэ моциональная поддержка для адаптации вновом | 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.
2. Помощь с организацией образовательного процесса.
3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.
 | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторскими качествами. | Ученик, обладающий лидерскимикачествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | коллективе. |  |  |  |
| Антибулли нг | Учащиеся 1-11 классов. | Профилактика всех формнасилия над учащимися в образовательно й организации, вобщественных местах. | 1. Психоэмоциональная поддержка учащихся.
2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность.

2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов. | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторским, коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией. | Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями. |
| **Учитель – учитель** | Молодой педагог - предметни к. | Молодые специалисты–предметники (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональ ных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов

потребность в непрерывном самообразовании.1. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на

достижения педагогической науки и передовогопедагогического опыта, творчески внедрять идеи вучебно-воспитательный процесс.1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего

педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. | Наставник – предметник.Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организациейучебного процесса по своемупредмету, с взаимодействием с обучающимися,другими педагогами, родителями. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Учитель – ученик** | Будущий выпускник | Учащиеся 9,11классов | Педагогическая и психологическа я поддержка обучающегося длядостижения лучших образовательн ых результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательно й траектории, преодолениедезориентации обучающегося в образовательно м процессе, адаптации его в школьном коллективе. | 1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.
2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обуч

ающихся. | Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижениижизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствов ания и самореализации наставляемого. | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворитель ную успеваемость, имеет проблемы с поведением,испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.Социально или ценностнодезориентированны й обучающийся,демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизнишколы, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции,испытывающий кризиссамоидентификаци и, разрушение или низкий уровеньсформированности ценностных ижизненных позиций и ориентиров. |

1. **Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ №21 на 2022 - 2023 учебный год.**

**План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | **Подготовка условий для запуска программы наставничества****Задача:** информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросамаудитории для поиска наставников**Результат:** определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально- техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества |
| 1.1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Март 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | Март 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | Март 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 1.4 | Встреча с обучающимися образовательнойорганизации с информированием о реализуемой программе наставничества | Март 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 2 | **Формирование базы наставляемых****Задача:** выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества**Результат:** сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе |
| 2.1 | Проведение анкетирования средиобучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных отсовершеннолетних участников программы | Апрель2022 | ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.2 | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | Апрель 2022 | Социальный педагог Психолог |
| 2.3 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Апрель 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 3 | **Формирование базы наставников****Задача :** поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников**Результат:** сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Май 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Май 2022 | ПсихологСоциальный педагог |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Май 2022 | ПсихологСоциальный педагог |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Май 2022 | ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 4 | **Отбор и обучение наставников****Задача:**выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми**Результат:**сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Сентябрь 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | по ВР |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Сентябрь2022 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 4.4 | Обучение наставников | Сентябрь 2022 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 5 | **Формирование наставнических пар или групп****Задача:**формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям**Результат:** сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Октябрь 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Октябрь 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Октябрь 2022 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Октябрь 2022 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР. |
| 6 | **Организация работы наставнических пар или групп Цель:****Задача:** закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе**Результат:** сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы |
| 6.1 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Ноябрь 2022 | Наставники |
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Ноябрь 2022 | Наставники |
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Ноябрь 2022 | Наставники ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | Не менее 1 раза вмесяц | Наставники |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | Февраль- март2022-2023уч.года | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Апрель2023 | Наставники |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Апрель2023 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Апрель2023 | ПсихологСоциальный педагог |
| **Завершение наставничества****Цель:** усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров**Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичногомероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.**Результат**: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательныхорганизаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых |
| Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций | Май2023 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Май2023 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Май2023 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапамониторинга влияния программ на всех участников | Май 2023 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7.5 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Май2023 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 7.6 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтахобразовательной организации  | Июнь 2023 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 7.7 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Июнь2023 | Заместители директора по УВРЗаместитель директора по ВР |
| 7.8 | Формирование долгосрочной базы наставников | Июнь, сентябрь 2023 | Социальный педагог ПсихологЗаместители директора по УВРЗаместитель директора по ВРПрограммист |

1. **Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

* + успешную адаптацию молодого педагога в учреждении;
	+ активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
	+ повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
	+ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
	+ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
	+ использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
	+ формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
	+ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программ менторства и наставничества.

В результате реализации программам менторства и наставничества обеспечен охват данными программами:

1. обучающихся:

не менее 3 % в 2022 году; не менее 5 % в 2023 году; не менее 7 % в 2024 году; не менее 10 % в 2025 году;

1. педагогических работников: не менее 3 % в 2022 году;

не менее 5% в 2023 году; не менее 7 % в 2024 году; не менее 10 % в 2025 году;

1. **Примерная форма базы наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнаставляе мого | Контактны е данныедля связи (данные представит еля) | Год рождениянаставляем ого | Основной запрос наставляемо го | Дата вхождения в программу | ФИОнаставни ка | Форма наставнич ества | Место работы наставни ка | Датазаверше ния програм мы | Результат ы программ ы | Ссылка на кейс/отзывнаставляемог о,размещенные на сайтеорганизации | Отметка о прохожден ии программы |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Примерная форма базы наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнаставни ка | Контакт ныеданные длясвязи | Место работы наставн ика | Основны екомпетен ции наставни ка | Важные дляпрограммы достижени е наставника | Интер есы настав ника | Желаемы й возраст наставляе мых | Ресурс времени на программ у наставничества | Дата вхожд ения в програ мму | ФИОнаставл яемого (настав ляемых) | Форма настав ничест ва | Место работ ы/учеб ы настав ляемого | Дата завер шения програ ммы | Резу льтат ы прог рамм ы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# 13. Приложения

## 1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
* процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы |
| на входе2022 | на выходе2025 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательныйпроцесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьнойуспеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыковучащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединениядополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программахразвития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях нашкольном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях нарегиональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях навсероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерскойдеятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих иобразовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченнымивозможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодыхспециалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональныхконкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешнопрошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов вшколе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски понеуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| связанных с социальной незащищенностью иконфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата впедагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состоянияспециалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессиейпедагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим иродительским сообществами. |  |  |

## Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик».

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровенькомфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколькополезными/интересным, как Вамкажется, будут личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными, как Вамкажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понятным, согласноВашим ожиданиям, должен быть план,выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе сна Насколько Вам важно обсудитьи зафиксировать ожидания наставника? ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашейжизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?
2. Что для Вас является особенно ценным в программе?
3. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

## Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_ \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_ \_ Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вампредставляется общение с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества впрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересныличные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования(разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесьпридерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемуювключенность наставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровеньудовлетворения от совместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезностьпроекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важна пользаобучения Наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

## Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества

**«Учитель– учитель».**

## Анкета наставляемого

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 программынаставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта приучастии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационныхмероприятий (знакомство с коллективом,рабочим местом, должностнымиобязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программыпрофессиональной и должностной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретныхпрофессиональных навыков (посещение иведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых практических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программыпрофессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущениеподдержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы осталисьдовольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

## Анкета наставника

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 эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы впрограмме наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможетеорганизовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашейпомощью наставляемый овладеетнеобходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашейпомощью наставляемый овладеетнеобходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемогов процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворениясовместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

## Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества

**«Ученик – ученик»**

## Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколько комфортно было общение снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколькополезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколькополезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержкиот наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько был понятен план работы снаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущениебезопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько былопонятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Выдовольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Вашиожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

## Анкета наставника

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно былообщение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества впрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколькополезны/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько удалосьспланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько удалосьосуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого впроцесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько понравилась работанаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольнырезультатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколькооправдались Ваши | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколько полезным/интереснымбыло обучение? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

## Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель

**– Учитель».**

## Анкета наставляемого

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 программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие вконкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практическихнавыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки отнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольнывашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдалисьВаши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение иведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

## Анкета наставника

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.Эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемыйовладел необходимыми теоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемыйовладел необходимыми практическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество программыпрофессиональной адаптации | 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 довольнывашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводилисьмероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]