**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 21**

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

Утверждаю

Директор МАОУ СОШ № 21

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.П.Ильиных

Приказ от 09.01.2023 года № 55-ах

Программа

Целевой модели наставничества МАОУСОШ №21

# 2023г.

**Программа наставничества**

**В МАОУСОШ№21 на2022 - 2025годы**

Паспорт программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. | 3 |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | 4 |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничестваМАОУСОШ №21 | 4 |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели  наставничества. | 5 |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой модели  Наставничества МАОУ СОШ №21 | 6 |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой модели  Наставничества МАОУ СОШ №21 | 6 |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МАОУ  СОШ №21 | 8 |
| 8. | Формы наставничества   * 1. Форма наставничества«Ученик–ученик».   2. Форма наставничества«Учитель–учитель».   3. Форм анаставничества«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 МАОУСОШ №21 | 20 |
| 12. | Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества  МАОУСОШ №21 | 25 |
| 13. | Приложения | 31 |

# Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МАОУСОШ №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 МАОУСОШ №21

Создание Целевой модели наставничества МАОУ 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 профессиональные дефициты.

## 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 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, необходимыхдляреализациипрограммнаставничествавобразовательныхорганизациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов,обоснованныхнаучнымиисследованиямиипрактическимопытом,позволяющаяпонятьиорганизоватьпроцессвзаимодействиянаставникаинаставляемого.

**Активноеслушание**-практика,позволяющаяточнеепониматьпсихологическиесостояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе,такихкакактивноевыражениесобственныхпереживанийисоображений,уточнения,паузыит.д.Применяется,вчастности,внаставничестве,чтобыустановитьдоверительныеотношениямеждунаставникоминаставляемым.

**Буллинг**-проявлениеагрессии,втомчислефизическоенасилие,унижение,издевательствавотношенииобучающегосяобразовательнойорганизациисостороныдругих обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга -кибербуллинг,травлявсоциальныхсетях.

**Метакомпетенции**-способностьформироватьусебяновыенавыкиикомпетенциисамостоятельно,анетолькоманипулироватьполученнымиизвнезнаниямиинавыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемусяопределитьсясиндивидуальнымобразовательныммаршрутом.

**Благодарныйвыпускник**-выпускникобразовательнойорганизации,которыйощущаетэмоциональнуюсвязьсней,чувствуетпризнательностьиподдерживаетличнымиресурсами(делитсяопытом,мотивируетобучающихсяипедагогов,инициируетиразвиваетэндаумент,организуетстажировкиит.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники даннойобразовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другиесубъекты,которыеобъединеныстремлениемвнестисвойвкладвразвитиеорганизацииисовместнодействуютрадиэтойцели.

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты** МАОУСОШ №21

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

# Задачи Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №21

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевоймодели.
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 реализациипрограммнаставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодыхспециалистовипедагогов, участвующихвпрограммах наставничества.
6. Проведениевнутреннегомониторингареализациииэффективностипрограммнаставничествавшколе.
7. Формированиябазданныхпрограммнаставничестваилучших практик.
8. Обеспечениеусловийдляповышенияуровняпрофессиональногомастерствапедагогическихработников,задействованныхвреализациицелевоймоделинаставничества,в формате непрерывногообразования.

# 4.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримоеулучшениепоказателей,обучающихсявобразовательной,культурной,спортивнойсферахисфередополнительногообразования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как средиобучающихся,такивнутрипедагогическогоколлектива,связанноесвыстраиваниемдолгосрочныхипсихологическикомфортныхкоммуникацийнаосновепартнерства.
3. Плавный «вход»молодогоучителяиспециалиставцеломвпрофессию,построениепродуктивнойсредывпедагогическомколлективенаосновевзаимообогащающихотношенийначинающихиопытныхспециалистов.
4. Адаптацияучителявновомпедагогическомколлективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов исотрудниковшколы,связанноесразвитиемгибкихнавыковиметакомпетенций.
6. Ростмотивациикучебеисаморазвитиюучащихся.
7. Снижениепоказателейнеуспеваемостиучащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальныхобразовательныхтраекторий.
9. Ростчислаобучающихся,прошедшихпрофориентационныемероприятия.
10. Формированиеосознаннойпозиции,необходимойдлявыбораобразовательнойтраекторииибудущейпрофессиональнойреализации.
11. Формированияактивнойгражданскойпозициишкольногосообщества.
12. Ростинформированностиоперспективахсамостоятельноговыборавекторовтворческогоразвития,карьерныхииныхвозможностях.
13. Повышениеуровнясформированностиценностныхижизненныхпозицийиориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, длягоризонтальногоивертикальногосоциальногодвижения.
15. Увеличениедолиучащихся,участвующихвпрограммахразвитияталантливыхобучающихся.
16. Снижениепроблемадаптациив(новом)учебномколлективе:психологические,организационныеисоциальные.
17. Включениевсистемунаставническихотношенийдетейсограниченнымивозможностямиздоровья.

# Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МАОУСОШ №21

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровниструктуры** | **Направлениядеятельности.** |
| МАОУ СОШ №21  Директор МАОУ  СОШ №21 | 1. Разработкаиутверждениекомплектанормативныхдокументов,необходимыхдлявнедренияЦелевоймоделинаставничестваМАОУ СОШ №21 2. РазработкаЦелевоймоделинаставничестваМАОУСОШ №21 3. РазработкаиреализациямероприятийдорожнойкартывнедренияцелевоймоделиМАОУСОШ №21 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализациякадровойполитикивпрограмменаставничества. 6. НазначениекураторавнедренияЦелевоймоделинаставничестваМАОУСОШ №21 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечениереализациипрограммнаставничества. |
| Куратор ЦелевоймоделинаставничестваМАОУСОШ №21 | 1. Формированиебазынаставниковинаставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числепривлечениеэкспертовдляпроведенияобучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой моделинаставничества. 4. Контрольпроведенияпрограммнаставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся вразличныеформынаставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих впроцессереализациимодели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализацииЦелевоймоделинаставничества. |
| Ответственные за  направления формнаставничества. | Разработка программ моделейформ наставничества.Контрользареализацией. |
| Наставники инаставляемые. | Моделиформнаставничества**.**   1. РеализацияФорманаставничества«Ученик–ученик». 2. РеализацияФорманаставничества«Учитель–учитель». 3. РеализацияФорманаставничества «Учитель–ученик». |

1. **Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МАОУСОШ №21**

Целевоймоделинаставничествавыделяетсятриглавныероли:

1. Наставляемый – участник программы, который черезвзаимодействие с наставникоми при егопомощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные ипрофессиональные,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции.
2. Наставник–участникпрограммы,имеющийуспешныйопытвдостижениижизненногорезультата,личностногоипрофессионального,способныйиготовый

поделитьсяэтимопытоминавыками,необходимымидляподдержкипроцессовсамореализацииисамосовершенствованиянаставляемого.

1. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает заорганизациювсегоциклапрограммынаставничества.

Реализациянаставническойпрограммыпроисходит черезработу кураторасдвумябазами:базойнаставляемыхибазойнаставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами,классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией опотребностяхпедагоговиподростков-будущихучастниковпрограммы.

* Формированиебазынаставляемых:
  + изчислаобучающихся:
    - проявившихвыдающиесяспособности;
    - демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
    - сограниченнымивозможностямиздоровья;
    - попавшихвтруднуюжизненнуюситуацию;
    - имеющихпроблемысповедением;
    - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных отколлектива
  + изчислапедагогов:
    - молодыхспециалистов;
    - находящихсявсостоянииэмоциональноговыгорания, хроническойусталости;
    - находящихсявпроцессеадаптациинановомместеработы;
    - желающими овладеть современными программами, цифровыминавыками,ИКТкомпетенциямии т.д.
* Формированиебазынаставниковизчисла:
* обучающихся,мотивированныхпомочьсверстникамвобразовательных,спортивных,творческихиадаптационныхвопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личногопедагогическогоопытаисозданиипродуктивнойпедагогическойатмосферы;
* родителейобучающихся–активныхучастниковродительскихилиуправляющихсоветов;
* ветерановпедагогическоготруда.

Базанаставляемыхибазанаставниковможетменятьсявзависимостиотпотребностейшколывцеломиотпотребностейучастниковобразовательныхотношений:педагогов,учащихсяиихродителей(законныхпредставителей).

# Этапы реализации Целевой модели наставничества МАОУСОШ №21

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовкаусловий длязапускапрограммынаставничества | 1. Созданиеблагоприятныхусловийдлязапускапрограммы. 2. Сборпредварительныхзапросовотпотенциальныхнаставляемых. 3. Выбораудиториидляпоисканаставников. 4. Информирование   ивыборформнаставничества.   1. Навнешнемконтуреинформационнаяработанаправленнаянапривлечениевнешнихресурсовкреализации   программы. | Дорожнаякартареализациинаставничества.Пакетдокументов. |
| Формированиебазынаставляемых | 1. Выявлениеконкретныхпроблемобучающихсяшколы,которыеможнорешитьспомощьюнаставничества. 2. Сборисистематизациязапросовотпотенциальныхнаставляемых. | Формированнаябазанаставляемыхскартойзапросов. |
| Формированиебазынаставников | Работасвнутреннимконтуромвключаетдействияпоформированиюбазыизчисла:   * обучающихся,мотивированныхпомочьсверстникамвобразовательных,спортивных,   творческихи адаптационных вопросах(например,участникикружковпоинтересам,  театральныхилимузыкальныхгрупп,проектныхклассов,спортивныхсекций);   * педагогов,заинтересованныхвтиражированииличногопедагогическогоопытаисозданиипродуктивнойпедагогическойатмосферы; * родителей обучающихся –активныхучастниковродительскихилиуправляющихсоветов,   организаторов досуговойдеятельностивобразовательнойорганизацииидругих  представителейродительскогосообществасвыраженнойгражданскойпозицией. | Формированиебазынаставников,которыепотенциально  могутучаствоватькаквтекущейпрограмменаставничества,такивбудущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отбориобучениенаставников | 1. Выявлениенаставников,входящихвбазу потенциальныхнаставников,подходящихдляконкретнойпрограммы. 2. Обучениенаставниковдляработыснаставляемыми. | 1. Заполненныеанкетывписьменнойсвободнойформевсемипотенциальныминаставниками. 2. Собеседованиеснаставниками. 3. Программаобучения. |
| Формированиенаставническихпар/групп | 1. Провестиобщуювстречусучастиемвсехотобранныхнаставниковивсех   наставляемыхвлюбомформате.   1. Зафиксироватьсложившиесяпарывспециальнойбазекуратора. | Сформированныенаставническиепары/группы,готовыепродолжитьработуврамкахпрограммы |
| Организацияходанаставническойпрограммы | Закреплениегармоничныхипродуктивныхотношений  внаставническойпаре/группетак,чтобыонибылимаксимальнокомфортными,стабильными  ирезультативнымидляобеихсторон.Работавкаждойпаре/группевключает:   * встречу-знакомство, * пробнуюрабочуювстречу, * встречу-планирование, * комплекспоследовательныхвстреч, * итоговуювстречу. | Мониторинг:   * сборобратнойсвязиотнаставляемых–длямониторингадинамикивлияния   программынанаставляемых;   * сборобратнойсвязиотнаставников,наставляемыхикураторов–длямониторинга   эффективностиреализациипрограммы. |
| Завершениепрограммынаставничества | 1. Подведениеитоговработыкаждойпары/группы. 2. Подведениеитоговпрограммышколы. 3. Публичноеподведениеитоговипопуляризацияпрактик. | Собранылучшиенаставническиепрактики.Поощрениенаставников. |

# Формы наставничества МАОУСОШ №21

ИсходяизобразовательныхпотребностейМАОУ СОШ №21 данной Целевой модели наставничества рассматриваются триформынаставничества:«Ученик–ученик»,«Учитель–учитель»,«Учитель–ученик».

## Форманаставничества«Ученик–ученик».

**Цель-**разносторонняяподдержкаобучающихсясособымиобразовательнымиилисоциальнымипотребностямилибовременнаяпомощьвадаптациикновымусловиямобучения.

## Задачи:

1. Помощьвреализациилидерскогопотенциала.
2. Улучшениеобразовательных,творческихилиспортивныхрезультатов.
3. Развитиегибкихнавыковиметакомпетенций.
4. Оказаниепомощи вадаптациикновымусловиямсреды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательнойорганизации.
6. Формированиеустойчивого сообществаобучающихся исообщества благодарныхвыпускников.

## Результат:

1. Высокийуровеньвключениянаставляемыхвовсесоциальные,культурныеиобразовательныепроцессы.
2. Повышениеуспеваемостившколе.
3. Улучшениепсихоэмоциональногофонавнутригруппы,класса,школывцелом.
4. Численныйростпосещаемоститворческихкружков,объединений,спортивныхсекций.
5. Количественныйикачественныйростуспешнореализованныхтворческихиобразовательныхпроектов.
6. СнижениечислаобучающихсясостоящихнаВШКиПДН.
7. Снижениеколичестважалоботродителейипедагогов,связанныхссоциальнойнезащищенностьюиконфликтамивнутри коллективаобучающихся.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Ктоможет быть.** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активныйученик, | Социальноилиценностно  -дезориентированныйобучающийся болеенизкойпоотношениюкнаставникуступени,  демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательные  результаты или проблемыс поведением, непринимающим участие вжизни школы,отстраненный отколлектива. | Обучающийсясособыми |
| обладающийлидерским | образовательными |
| иорганизаторскими | потребностями, |
| качествами, | нуждающийсяв |
| нетривиальностью | профессиональной |
| мышления. | поддержкеилиресурсах |
| * Ученик,   демонстрирующийвысокие | дляобменамнениямии  реализации собственныхпроектов. |
| образовательные |  |
| результаты. |  |
| * Победительшкольныхи |  |
| региональныхолимпиад |  |
| исоревнований. |  |
| * Лидерклассаили |  |
| параллели, |  |
| принимающийактивное |  |
| участиевжизнишколы. |  |
| * Возможныйучастник |  |
| всероссийскихдетско– |  |
| юношескихорганизаций |  |
| иобъединений. |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий–  неуспевающий» | Достижениелучшихобразовательныхрезультатов. |
| «Лидер–пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией вколлективеилисразвитиемкоммуникационных,  творческих,лидерскихнавыков. |
| «Равный –равному» | Обменнавыкамидлядостиженияцелей. |
| «Адаптированный–  неадаптированный» | Адаптациякновымусловиямобучения. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представлениепрограммнаставничествав  форме«Ученик–ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводитсяотбор наставниковизчисла  активныхучащихсяшкольногосообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякуратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихособые образовательные потребности,низкую учебную мотивацию, проблемы садаптациейвколлективе,невключенныевшкольноесообществои желающих  добровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послеличныхвстреч,обсуждения  вопросов.Назначениякуратором. |
| Наставляемыйулучшаетсвоиобразовательные результаты, онинтегрированвшкольноесообщество,  повышенамотивацияиосознанность. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшениепоказателей).Улучшениеобразовательных  результатов,посещаемости. |
| Рефлексияреализацииформы  наставничества. | Анализэффективностиреализации  программы. |
| Наставникполучаетуважаемыйи  заслуженный статус. Чувствует своюпричастностьшкольномусообществу. | Поощрениенаученическойконференции. |

**1.2. Форманаставничества«Учитель–учитель».**

**Цель -** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодогоспециалиста,повышениеегопрофессиональногопотенциалаиуровняиподдержкановогосотрудникаприсменеегоместаработы,атакжесозданиекомфортнойпрофессиональнойсредывнутриобразовательнойорганизации,позволяющейреализовыватьактуальныепедагогическиезадачинавысокомуровне.

## Задачи:

1. Способствоватьформированиюпотребностизаниматьсяанализомрезультатовсвоейпрофессиональной деятельности.
2. Развиватьинтерескметодикепостроения иорганизациирезультативногоучебногопроцесса.
3. Ориентироватьначинающегопедагоганатворческоеиспользованиепередовогопедагогическогоопыта всвоей деятельности.
4. Прививатьмолодомуспециалистуинтерескпедагогическойдеятельностивцеляхегозакрепления вобразовательной организации.
5. Ускоритьпроцесспрофессиональногостановленияпедагога.

## Результат:

1. Высокийуровеньвключенностимолодыхспециалистовиновыхпедагоговвпедагогическуюработуикультурнуюжизньобразовательнойорганизации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого ипедагогическогопотенциала.
3. Улучшениепсихологическогоклиматавобразовательнойорганизации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшениепсихоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективеобразовательногоучреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классахи группах.
7. Сокращениечислаконфликтовспедагогическимиродительскимсообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований,методическихпрактикмолодого специалистаит. д.)

## Характеристикаучастниковформынаставничества«Учитель–учитель».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Ктоможет быть.** | | **Молодой**  **специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющийпрофессиональные успехи(победитель различныхпрофессиональных конкурсов,автор учебных пособий иматериалов, ведущий вебинаров исеминаров). * Педагог, склонный к активнойобщественной работе, лояльныйучастник педагогического ишкольногосообществ. * Педагог, обладающий лидерскими,организационными икоммуникативныминавыками,   хорошоразвитойэмпатией. | | Имеет малый опытработы (от 0 до 3лет),  испытывающийтрудности сорганизацией  учебногопроцесса,с взаимодействиемс обучающимися,другими  педагогами,родителями. | Специалист,находящийся впроцессе адаптации нановом месте работы,которому необходимополучать  представление отрадициях,особенностях,регламенте ипринципахобразовательнойорганизации. |
| **Типынаставников** | | Педагог,находящийся всостоянииэмоциональноговыгорания,хронической |
| **Наставник -**  **консультант** | **Наставник -**  **предметник** |
| Создает комфортныеусловиядля  реализации | Опытныйпедагогодного и того же  предметного |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| профессиональныхкачеств, помогает сорганизациейобразовательногопроцессаисрешениеконкретныхпсихолого–  педагогичексих икоммуникативныхпроблем,контролируетсамостоятельнуюработу молодогоспециалиста илипедагога. | направления, что имолодой учитель,способныйосуществлятьвсестороннююметодическуюподдержкупреподаванияотдельных  дисциплин. |  | усталости. |

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Учитель–учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог– молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональныхнавыковизакреплениянаместе  работы. |
| «Опытныйклассный  руководитель– молодойспециалист» | Поддержкадляприобретениянеобходимых  профессиональных навыков в работе с класснымколлективомизакреплениянаместеработы. |
| «Лидер педагогическогосообщества – педагог,испытывающийпроблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержкисочетаемыйспрофессиональной помощьюпо  приобретениюиразвитиюпедагогическихталантовиинициатив. |
| «Педагогноватор–  консервативныйпедагог» | Помощьвовладениисовременнымипрограммами,  цифровыминавыками,ИКТкомпетенциями. |
| «Опытныйпредметник–  неопытныйпредметник» | Методическаяподдержкапоконкретномупредмету. |

## Схемареализацииформынаставничества«Учитель–учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представлениепрограммнаставничествав  форме«Учитель–учитель». | Педагогическийсовет.Методическийсовет. |
| Проводитсяотбор наставников изчислаактивныхиопытныхпедагогови  педагогов,самостоятельно выражающихжеланиепомочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Проводитсяотборпедагогов,  испытывающий профессиональныепроблемы,проблемыадаптациии  желающихдобровольнопринятьучастиевпрограмменаставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послевстреч,обсуждениявопросов. |
| Повышениеквалификациинаставляемого, | Тестирование.Проведениемастер– |

|  |  |
| --- | --- |
| закреплениевпрофессии.Творческая  деятельность.Успешнаяадаптация. | классов,открытыхуроков. |
| Рефлексияреализацииформы  наставничества. | Анализэффективностиреализации  программы. |
| Наставникполучаетуважаемыйи  заслуженныйстатус. | Поощрениенапедагогическомсоветеили  методическийсоветешколы. |

**8.3. Форманаставничества«Учитель–ученик»**

**Цель**такойформынаставничестваявляетсяраскрытиепотенциалакаждогонаставляемого,формированиежизненныхориентировуобучающихся,адаптациявновомучебномколлективе,повышениемотивациикучебеиулучшениеобразовательныхрезультатов,созданиеусловийдля осознанного выбораоптимальнойобразовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позициинаставляемого;

* развитиегибкихнавыков,лидерскихкачеств,метакомпетенций;
* создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала дляпостроенияуспешнойкарьеры;

-разносторонняяподдержкаобучающегосясособымиобразовательнымиилисоциальнымипотребностямилибовременнаяпомощьв адаптациикновымусловиямобучения.

## Задачи:

-помощьвреализациипотенциала,улучшенииобразовательных,творческихилиспортивныхрезультатов,развитиегибкихнавыковиметакомпетенций,оказаниепомощивадаптациикновымусловиямсреды,созданиекомфортныхусловийикоммуникацийвнутришколы,формированиеустойчивогосообществаобучающихся.

## Результат:

Результатомправильнойорганизацииработынаставниковбудетвысокийуровеньвключенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессыМБОУСОШ №21,чтоокажетнесомненноеположительноевлияниенаэмоциональныйфонвколлективе,общийстатусшколы,лояльностьученикови будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возрастаполучатнеобходимыйстимулкобразовательному,культурному,интеллектуальному,физическомусовершенствованию,самореализации,атакжеразвитиюнеобходимыхкомпетенций.

## Характеристикаучастниковформынаставничества«Учитель–ученик».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Ктоможет быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела,имеющий успешный опыт в достижениижизненного,личностногоипрофессионального результата, готовыйи компетентный поделиться опытом инавыками,необходимымидлястимуляции и поддержки процессовсамосовершенствованияи  самореализациинаставляемого. | Обучающийся,  демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты,  победительшкольных ирегиональныхолимпиади | Демонстрируетнизкуюмотивацию к учебе исаморазвитию,  неудовлетворительнуюуспеваемость, имеетпроблемысповедением,испытывает трудности садаптацией в школьномколлективе.Социально |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Обладает лидерскими,организационнымии  коммуникативными навыками, создаеткомфортные условия для решенияконкретных психолого-педагогических икоммуникативных проблем. Наставникспособен стать для наставляемогочеловеком,которыйокажеткомплексную поддержку на путисоциализации, взросления, поискаиндивидуальных жизненных целей испособов их достижения, в раскрытиипотенциала и возможностейсаморазвитияи профориентации.Вкачестве наставника могут выступатьпедагоги: классный руководитель,учитель-предметник, методист,социальныйпедагог, психолог.  Наставник может привлекатьконсультантов из числа педагогов дляуспешного выполнения своейпрограммынаставничества. | соревнований,обладающийлидерскимии  организаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления, лидеркласса,принимающийактивноеучастиевжизни школы(конкурсы,театральныепостановки,общественная  деятельность,внеурочная  деятельность),которому сложнораскрыть свойпотенциал в рамкахстандартнойобразовательнойпрограммы либоиспытывающемутрудностикоммуникации.  Обучающийся сособымиобразовательнымипотребностями  ,имеющий низкуюинформированностьо перспективахсамостоятельноговыбора векторовтворческогоразвития,  карьерных и иныхвозможностей. | илиценностно  дезориентированныйобучающийся,  демонстрирующийотсутствие осознаннойпозиции, необходимойдля выбораобразовательнойтраектории и будущейпрофессиональнойреализации,не  принимающийучастиявжизни школы,отстраненный отколлектива,неимеющий активнойгражданской позиции,испытывающий кризиссамоидентификации,разрушение или низкийуровень  сформированностиценностныхи  жизненных позиций иориентиров. |

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Учитель–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель–неуспевающийученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося длядостижениялучшихобразовательныхрезультатов,раскрытиеего  потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальнойобразовательной траектории, преодоление дезориентацииобучающегося в образовательном процессе, адаптации его вшкольном коллективе. В качестве наставника выступает классныйруководитель,которыйработает втесномконтактес учителями- |

|  |  |
| --- | --- |
|  | предметниками,психологом,социальнымпедагогом. |
| «Учитель–пассивныйученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе илиразвитием коммуникационных, творческих навыков, формированиежизненных ориентировуобучающегося,формированиеценностейи  активной гражданской позиции. В качестве наставника выступаетклассный руководитель. |
| «Учитель–одаренныйученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческогопотенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. Вкачестве наставника может выступать классный руководитель илиучитель-предметник,вобщении скоторымнаставляемыйхотелбы  повыситьсвойтворческийпотенциал. |
| «Учитель–ребенок сОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальнойобразовательной траектории, повышение мотивации к учебе иулучшение образовательных результатов обучающегося, развитие еготворческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьномколлективе. В качестве наставника выступает классный руководитель,которыйработаетвтесномконтактесучителями-предметниками,  психологом,социальнымпедагогом,методистом. |

**Схемареализацииформынаставничества«Учитель–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представлениепрограммнаставничествав  форме«Учитель–ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводитсяотбор наставников изчисла  активныхиопытныхпедагогов. | Анкетирование**.**Использованиебазы  наставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякураторомпрограммынаставничествапри  необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихпроблемы с учебой, не мотивированных, неумеющих строить свою образовательнуютраекторию. Либо – учащиеся, с особымиобразовательными потребности, неимеющимивозможностиреализоватьсебяв  рамкахшкольнойпрограммы. | Анкетирование**.** Листы опроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Личныевстречиилигрупповаяработав  формате«быстрыхвстреч». |
| Повышениеобразовательныхрезультатов у  наставляемых. | Определениеобразовательнойтраектории. |
| Рефлексияреализацииформы  наставничества. | Анализэффективностиреализации  программы. |
| Наставникполучаетуважаемыйи  заслуженныйстатус. | Поощрениенаставляемогонаученической  конференции. |

# Мониторингиоценкарезультатовреализациипрограммынаставничества.

Мониторингпроцессареализациипрограммнаставничествапонимаетсякаксистемасбора,обработки,храненияииспользованияинформацииопрограмменаставничестваи/илиотдельныхееэлементах.

Организациясистематическогомониторингапрограммнаставничествадаетвозможностьчеткопредставлять,какпроисходитпроцесснаставничества,какиепроисходятизменениявовзаимодействияхнаставникаснаставляемым(группойнаставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенностинаставникасвоейдеятельностью.

Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухосновныхэтапов:

1. оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества;
2. оценкамотивационно-личностного,компетентностного,профессиональногоростаучастников,динамикаобразовательныхрезультатов.

## Мониторингиоценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества.

**Этап1.**Первыйэтапмониторинганаправленнаизучение(оценку)качествареализуемойпрограммынаставничества,еесильныхислабыхсторон,качествасовместнойработыпарилигрупп"наставник-наставляемый".

Мониторингпомогает,каквыявитьсоответствиеусловийорганизациипрограммы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важныепоказателикачественногоизмененияобразовательнойорганизации,реализующейпрограммунаставничества,динамикупоказателейсоциальногоблагополучиявнутриобразовательнойорганизации,профессиональноеразвитиепедагогическогоколлективавпрактическойинаучнойсферах.

## Целимониторинга:

1. оценкакачествареализуемойпрограммынаставничества;
2. оценкаэффективностииполезностипрограммыкакинструментаповышениясоциального и профессионального благополучия внутри образовательной организации исотрудничающихснейорганизацийилииндивидов.

## Задачимониторинга:

* + сборианализобратнойсвязиотучастников(методанкетирования);
  + обоснованиетребованийкпроцессуреализациипрограммынаставничества,кличностинаставника;
  + контрольходапрограммынаставничества;
  + описаниеособенностейвзаимодействиянаставникаинаставляемого(группынаставляемых);
  + определениеусловийэффективнойпрограммынаставничества;
  + контрольпоказателейсоциальногоипрофессиональногоблагополучия.

## Оформлениерезультатов.

Порезультатамопросаврамкахпервогоэтапамониторингабудетпредоставленанализ реализуемой программы наставничества.Сборданныхдляпостроенияанализаосуществляетсяпосредствоманкеты.

Анкетасодержитоткрытыевопросы,закрытыевопросы,вопросысоценочнымпараметром.Анкетаучитываетособенноститребованийктремформамнаставничества.

Анализпроводиткураторпрограммы.

Дляоценкисоответствияусловийорганизациипрограммынаставничестватребованияммоделиипрограмм,покоторымонаосуществляется,принципам,заложеннымвмодели и программах, атакжесовременным подходами технологиям,используетсяанкетакуратора.Результатомуспешногомониторингабудетаналитика

реализуемойпрограммынаставничества,котораяпозволитвыделитьеесильныеислабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального ипрофессиональногоблагополучия,расхождениямеждуожиданиямииреальнымирезультатами участников программы наставничества.

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

**Этап2.**Второй этап мониторинга позволяет оценить:мотивационно-личностныйипрофессиональныйростучастниковпрограммынаставничества;развитиеметапредметныхнавыковиуровнявовлеченностиобучающихсявобразовательнуюдеятельность;качествоизмененийвосвоенииобучающимисяобразовательныхпрограмм; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,интеллектуальных,мотивационныхисоциальныхчертучастников.

Основываясьнарезультатахданногоэтапа,можновыдвинутьпредположениеоналичииположительнойдинамикивлиянияпрограммнаставничестванаповышениеактивностиизаинтересованностиучастниковвобразовательнойипрофессиональнойдеятельности,осниженииуровнятревожностивколлективе,атакжеонаиболеерациональнойиэффективнойстратегиидальнейшегоформированияпар"наставник-наставляемый".

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

Соответственно,всезависимыеотвоздействияпрограммынаставничествапараметрыфиксируютсядважды(таблица2).

**Целимониторинга**влиянияпрограммнаставничестванавсехучастников.

1. Глубокаяоценкаизучаемыхличностныххарактеристикучастниковпрограммы.
2. Оценкадинамикихарактеристикобразовательногопроцесса(оценкакачестваизмененийвосвоенииобучающимисяобразовательныхпрограмм).
3. Анализинеобходимаякорректировкасформированныхстратегийобразованияпар"наставник-наставляемый".

## Задачимониторинга:

* + научноеипрактическоеобоснованиетребованийкпроцессуорганизациипрограммынаставничества,кличностинаставника;
  + экспериментальноеподтверждениенеобходимостивыдвиженияописанныхвцелевоймоделитребованийкличностинаставника;
  + определениеусловийэффективнойпрограммынаставничества;
  + анализэффективностипредложенныхстратегийобразованияпаривнесениекорректировоквовсеэтапыреализациипрограммывсоответствиисрезультатами;
  + сравнениехарактеристикобразовательногопроцессана"входе"и"выходе"реализуемойпрограммы;
  + сравнениеизучаемыхличностныххарактеристик(вовлеченность,активность,самооценка, тревожность и др.)участников программы наставничества на "входе"и"выходе"реализуемойпрограммы.

# Механизмымотивацииипоощрениянаставников

Кчислулучшихмотивирующихнаставникафакторовможноотнестиподдержкусистемынаставничестванашкольном,общественном,муниципальномигосударственномуровнях;созданиесреды,вкоторойнаставничествовоспринимаетсякак почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важномуделу,вкоторомнаставникуотводитсяведущаяроль.

Мероприятияпопопуляризацииролинаставника.

* + Организацияипроведениефестивалей,форумов,конференцийнаставниковнашкольномуровне.
  + Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия намуниципальном,региональномифедеральномуровнях.
  + Проведениешкольногоконкурсапрофессиональногомастерства"Наставникгода",«Лучшаяпара»,"Наставник+";
  + Поддержкасистемынаставничествачерезшкольноетелевидение.
  + Созданиенашкольномтелевиденииблока«Интервьюсизвестнымилюдьмиоихроливнаставничестве».
  + Созданиеспециальнойрубрики"Нашинаставники"нашкольномсайте.
  + Создание на школьном сайте методической копилки с программаминаставничества.
  + Доскапочета«Лучшиенаставники».
  + Награждениешкольнымиграмотами"Лучшийнаставник"
  + Благодарственныеписьмародителямнаставниковизчислаобучающихся.
  + Благодарственныеписьманапредприятияиорганизациинаставников.
  + Предоставлятьнаставникамвозможностиприниматьучастиевформированиипредложений, касающихся развития школы

# Программы ЦелевоймоделинаставничестваМАОУ«СОШ№21

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форманаставни**  **чества** | **Названиепрограмм**  **ы** | **Целеваяаудитория** | **Целипрограммы** | **Задачипрограммы** | **Характеристиканаставника** | **Характеристиканаставляемого** |
| **Ученик-ученик** | Успеваемостьна100 | Учащиеся5-  11класса | Достижениелучшихобразовательныхрезультатовучеником(учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации(помощьвсоставлении   режима дня, совместноесоставление программысаморазвития, помощь ввыборецелей иих  достижении).   1. Помочь сформироватьинтеллектуальные умения ввидетренировки ряда   мыслительных операций позападающим темам (таблицаумножения,правилаит.д.).   1. Оказать помощь ввыполнениидомашнихзаданий. | Ученик,  демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты. | Ученик,пассивный,  демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты. |
| Вовлечение в  активнуюдеятельность. | Учащиеся1  –4класса | Психоэмоциональнаяподдержка с  адаптацией вколлектив,развитиемкоммуникацио | 1.Поддержка становленияиндивидуальностиподростка(оказание помощи в выборекружков и секций,приглашениеназанятия,  оказаниеиндивидуальнойпомощивразвитии | Активный ученик,обладающий  лидерским иорганизаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления. Лидер | Пассивный ученик,социально илиценностно –  дезориентированный,непринимающимучастиевжизни |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | нных,творческих,лидерскихнавыков. | творческихспособностейит.д.).   1. Содействие в проявлениииндивидуальности   (обсуждение того, чтоподросток делает хорошо,организация персональнойвыставки или концертаподростка, помощь вподготовке подростка дляучастия в конкурсе илимероприятиии т.д.).   1. Помощьвсамоорганизации(помощьвсоставлении   режима дня, совместноесоставление программысаморазвития, помощь ввыборецелей иих  достижении)Вовлечениевмероприятияшкольногосообщества. | класса илипараллели,школы,принимающийактивноеучастиевжизни школы. ЧленРДШ.Волонтеры. | школы,отстраненный отколлектива.  ДетисОВЗ.  Дети, находящиесяна индивидуальномобучении. |
| Ученик вусловияхадаптации. | Вновь  прибывшиев школуучащиеся. | Включениеученика всистемувзаимоотношений коллективашколы икласса. Психоэмоциональнаяподдержкадляадаптации в  новом | 1. Знакомствострадициями,особенностями школы икласса. 2. Помощь с организациейобразовательногопроцесса. 3. Решение конкретныхпсихологическихикоммуникативныхпроблем. | Активный ученик,обладающий  лидерским иорганизаторскимикачествами. | Ученик,обладающийлидерскими  качествамиилиученик, пассивный,отстраненныйотколлектива. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | коллективе. |  |  |  |
| Антибуллинг | Учащиеся1-  11классов. | Профилактикавсех форм  насилиянадучащимисявобразовательнойорганизации,в  общественныхместах. | 1. Психоэмоциональнаяподдержкаучащихся. 2. Вовлечение учащихся всовместную творческую,образовательнуюдеятельность.   2. Обучение навыкам мирногоразрешенияконфликтов. | Активный ученик,обладающий  лидерским иорганизаторским,коммуникативными навыками,хорошо развитойэмпатией. | Пассивныйученик,отстраненный отколлектива.Новыйученик в классе.Ученик,сособымиобразовательнымипотребностями. |
| **Учитель–учитель** | Молодойпедагог -предметник. | Молодыеспециалисты  –  предметники(стаждо3лет) | Методическаяподдержка поконкретномупредмету дляприобретениянеобходимыхпрофессиональныхнавыковизакреплениянаместеработы. | 1. Формировать и воспитывать умолодыхспециалистов   потребностьвнепрерывномсамообразовании.   1. Помочьучителю,опираясьвсвоейдеятельности на   достиженияпедагогическойнаукиипередового  педагогического опыта,творческивнедрятьидеив  учебно-воспитательныйпроцесс.   1. Создатьусловия дляпрофессиональной адаптациимолодого педагога в коллективе.4.Способствовать формированиюиндивидуального стилятворческой деятельности;вооружитьначинающего   педагогаконкретнымизнаниямии умениями применять теориюнапрактике. | Наставник –предметник.  Опытный педагогодногоитогожепредметногонаправления,чтоимолодой учитель,способныйосуществлятьвсестороннююметодическуюподдержкупреподаванияотдельных  дисциплин. | Молодойспециалист.Имеетмалый опытработы(от0до3лет),испытывающийтрудности сорганизацией  учебногопроцессапо своему  предмету, свзаимодействиемсобучающимися,  другимипедагогами,родителями. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Учитель–ученик** | Будущийвыпускник | Учащиеся9,11  классов | Педагогическаяипсихологическая поддержкаобучающегосядля  достижениялучшихобразовательных результатов,раскрытие егопотенциала,созданиеусловий дляосознанноговыбораоптимальнойобразовательной траектории,преодоление  дезориентацииобучающегосявобразовательном процессе,адаптации его вшкольномколлективе. | 1. Профессиональнаяподдержка, направленная наразвитиеопределенныхнавыкови компетенций. 2. Помощьвреализациипотенциала, улучшенииобразовательных, творческих илиспортивныхрезультатов. 3. Развитиегибкихнавыковиметакомпетенций, оказаниепомощивадаптациикновымусловиямсреды,созданиекомфортныхусловийикоммуникацийвнутришколы,формирование устойчивогосообществаобуч   ающихся. | Опытный педагог,мастерсвоегодела,имеющийуспешный опыт вдостижении  жизненного,личностного ипрофессиональногорезультата,готовый икомпетентныйподелиться опытоми навыками,необходимыми длястимуляции иподдержкипроцессовсамосовершенствования исамореализациинаставляемого. | Демонстрируетнизкую мотивациюкучебеисаморазвитию,неудовлетворительную успеваемость,имеет проблемы споведением,  испытываеттрудности садаптацией вшкольномколлективе.  Социально илиценностно  дезориентированныйобучающийся,  демонстрирующийотсутствиеосознаннойпозиции,необходимой длявыбораобразовательнойтраектории ибудущейпрофессиональнойреализации, непринимающийучастиявжизни  школы, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | отстраненный отколлектива, неимеющийактивнойгражданскойпозиции,  испытывающийкризис  самоидентификации, разрушение илинизкийуровень  сформированностиценностныхи  жизненныхпозиций иориентиров. |

1. **Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МАОУ«СОШ№21**

**на2022-2023учебныйгод.**

**План мероприятий («дорожная карта») внедренияцелевоймоделинаставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1 | **Подготовкаусловийдлязапускапрограммынаставничества**  **Задача:** информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительныхзапросовотпотенциальныхнаставляемыхивыборсоответствующихэтимзапросам  аудиториидляпоисканаставников  **Результат:** определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)дляорганизации функционированияцелевоймоделинаставничества | | |
| 1.1 | Информирование педагогического сообществаобразовательной организации о реализациипрограммынаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества опланируемойреализациипрограммынаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/илипредставителями региональных организаций ипредприятий с целью информирования о реализациипрограммынаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 1.4 | Встречас обучающимисяобразовательной  организации с информированием о реализуемойпрограмменаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 2 | **Формированиебазынаставляемых**  **Задача:** выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательнойорганизации,которые можно решитьс помощью наставничества  **Результат:** сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая дляподборакандидатоввнаставники наследующем этапе | | |
| 2.1 | Проведениеанкетированиясреди  обучающихся/педагогов, желающих принять участиев программе наставничества. Сбор согласий на сбор иобработкуперсональныхданных от  совершеннолетнихучастниковпрограммы | Апрель  2022 | Психолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.2 | Сбор дополнительной информации о запросах,наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьихлиц:классныйруководитель,психолог,соцработник,родители. Сбор согласий на сбор и обработкуперсональных данных от законных представителейнесовершеннолетнихучастников | Апрель 2022 | Социальный педагогПсихолог |
| 2.3 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лицданных.Формирование базынаставляемых | Апрель 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 3 | **Формированиебазынаставников**  **Задача:**поискпотенциальныхнаставниковдляформированиябазынаставников  **Результат:** сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать какв текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросуис разрешениянаставников)образовательных организаций | | |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамкахтекущейпрограммы наставничества | Май 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданнымпараметрам, необходимым для будущего сравнения имониторингавлиянияпрограммнавсехучастников | Май 2022 | Психолог  Социальныйпедагог |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальныхнаставников, желающих принять участие впрограмме наставничества. Сбор согласий на сбор иобработкуперсональныхданных | Май 2022 | Психолог  Социальныйпедагог |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальныхнаставников и сопоставление данных с анкетаминаставляемых.Формированиебазынаставников | Май 2022 | Психолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 4 | **Отбориобучениенаставников**  **Задача:**выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящихдляконкретнойпрограммы, и их подготовкук работе с наставляемыми  **Результат:**сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретнойпрограммыизапросовнаставляемыхконкретнойобразовательнойорганизации | | |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданнымпараметрам, необходимым для будущего сравнения имониторингавлиянияпрограммнавсехучастников | Сентябрь  2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (внекоторыхслучаяхспривлечениемпсихолога) | Сентябрь 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  Заместительдиректора |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | поВР |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведенияобучениянаставников | Сентябрь  2022 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 4.4 | Обучениенаставников | Сентябрь 2022 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 5 | **Формированиенаставническихпарилигрупп**  **Задача:**формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника инесколькихнаставляемых, подходящихдруг другупокритериям  **Результат:** сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу врамках программы | | |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников инаставляемых | Октябрь 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предметпредпочитаемого наставника/наставляемого послезавершениягрупповой встречи | Октябрь 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединениенаставникови наставляемыхв пары | Октябрь 2022 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихсяпарах/группах. Закрепление пар/группраспоряжением руководителя образовательнойорганизации | Октябрь 2022 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР. |
| 6 | **Организация работы наставнических пар или группЦель:**  **Задача:** закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре илигруппе  **Результат:** сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные дологического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретнойнаставническойпары илигруппы | | |
| 6.1 | Проведение первой, организационной, встречинаставникаи наставляемого | Ноябрь 2022 | Наставники |
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречинаставникаи наставляемого | Ноябрь 2022 | Наставники |
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процессав рамках программы наставничества с наставником инаставляемым | Ноябрь 2022 | НаставникиПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Регулярныевстречинаставникаинаставляемого | Не менее 1раза в  месяц | Наставники |
| Сроки сбора обратной связи от участниковпрограммынаставничества | Февраль-март  2022-2023уч.  года | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| Проведение заключительной встречи наставника инаставляемого | Апрель  2023 | Наставники |
| Проведение групповой заключительной встречи всехпаригруппнаставникови наставляемых | Апрель  2023 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| Анкетирование участников. Проведение мониторингаличной удовлетворенности участием в программенаставничества | Апрель  2023 | Психолог  Социальныйпедагог |
| **Завершениенаставничества**  **Цель:** усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программамнаставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов,потенциальныхкомпаний-партнеров  **Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом вформателичнойигрупповойрефлексии,атакжепроведениеоткрытогопубличного  мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучшихнаставников.  **Результат**: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставническиепрактики,вниманиеобщественностипривлеченокдеятельностиобразовательных  организаций,запущенпроцесспополнениябазынаставниковинаставляемых | | |
| Приглашение на торжественное мероприятие всехучастников программы наставничества, их родных,представителей организаций-партнеров,представителей администрации муниципалитета,представителей иных образовательных организаций инекоммерческихорганизаций | Май  2023 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| Проведение торжественного мероприятия дляподведения итогов программы наставничества инаграждениялучших наставников | Май  2023 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| Проведение мониторинга качества реализациипрограммынаставничества | Май  2023 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| Оценка участников по заданным параметрам,проведениевторого,заключающегоэтапа  мониторингавлиянияпрограммнавсехучастников | Май 2023 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7.5 | Оформление итогов и процессов совместной работы врамкахпрограммы наставничествав кейсы | Май2023 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 7.6 | Публикация результатов программы наставничества,лучшихнаставников, кейсов насайтах  образовательной организации | Июнь 2023 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 7.7 | Внесение данных об итогах реализации программынаставничества в базу наставников и базунаставляемых | Июнь2023 | ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР |
| 7.8 | Формированиедолгосрочнойбазынаставников | Июнь, сентябрь 2023 | Социальный педагогПсихолог  ЗаместителидиректорапоУВР  ЗаместительдиректорапоВР  Программист |

1. **Перспективныерезультатывнедренияцелевоймоделинаставничества**

Внедрениемоделинаставничестваисистематическаяреализациямероприятийобеспечит:

* + успешнуюадаптациюмолодогопедагогавучреждении;
  + активизациюпрактических,индивидуальных,самостоятельныхнавыковпреподавания;
  + повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогикиипсихологии;
  + обеспечениенепрерывногосовершенствованиякачествапреподавания;
  + совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельнойдеятельностиобучающихся;
  + использованиевработеначинающихпедагоговсовременныхпедагогическихтехнологий;
  + формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему,работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальнуюработу;
  + создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификациипедагогов,увеличениечислазакрепившихсявпрофессиипедагогическихкадров.

Привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализациипрограммменторства и наставничества.

В результате реализации программам менторства и наставничества обеспечен охват даннымипрограммами:

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:неменее3 %в2022 году;

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

1. **Примернаяформабазынаставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО  наставляемого | Контактныеданные  для связи(данныепредставителя) | Годрождения  наставляемого | Основнойзапроснаставляемого | Датавхождениявпрограмму | ФИО  наставника | Форманаставничества | Местоработынаставника | Дата  завершенияпрограммы | Результатыпрограммы | Ссылка накейс/отзыв  наставляемого,  размещенныена сайте  организации | Отметка опрохождениипрограммы |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Примернаяформабазынаставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО  наставника | Контактные  данныедля  связи | Местоработынаставника | Основные  компетенциинаставника | Важныедля  программыдостижениенаставника | Интересынаставника | Желаемый возрастнаставляемых | Ресурсвременинапрограммунаставни  чества | Датавхождения впрограмму | ФИО  наставляемого(наставляемых) | Форманаставничества | Местоработы/учебынаставляемог  о | Датазавершенияпрограммы | Результатыпрограммы | Ссылка накейс/отзывнаставника,размещениена сайтеорганизации |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# 13.Приложения

## 1.Результатымониторингреализациипрограммынаставничества.

Таблица1

SWOT-анализреализуемойпрограммынаставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильныестороны | Слабыестороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Средиоцениваемыхпараметров:

* сильныеислабыестороныпрограммынаставничества;
* возможностипрограммынаставничестваиугрозыеереализации;
* процентпосещенияобучающимисятворческихкружков,спортивныхсекцийивнеурочныхобъединений;
* процентреализацииобразовательныхикультурныхпроектовнабазеобразовательногоучрежденияисовместноспредставителеморганизаций(предприятий)наставника;
* процентобучающихся,прошедшихпрофессиональныеикомпетентностныетесты;
* количествообучающихся,планирующихстатьнаставникамивбудущеми/илиприсоединитьсяксообществу благодарныхвыпускников;
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы вформе«Ученик–ученик»
* процентреализацииобразовательныхикультурныхпрограммнабазешколывформе«Учитель–учитель»
* процентреализацииобразовательныхикультурныхпрограммнабазешколывформе«Учитель–ученик»

Таблица2

Индикаторыоценкивлиянияпрограммнавсехучастниковшколы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индикаторыоценки | Оценкарезультатовпрограммы | |
| навходе  2022 | навыходе  2025 |
| Вовлеченностьобучающихсявобразовательный  процесс. |  |  |
| Успеваемостьучащихсяпошколе |  |  |
| Качествообученияпошколе. |  |  |
| Процентучащихся,желающихвысокойшкольной  успеваемости |  |  |
| Уровеньсформированностигибкихнавыков  учащихся. |  |  |
| Доляучащихся,посещающихобъединения  дополнительногообразования. |  |  |
| Доляучащихся,посещающихспортивныесекции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах  развитияталантливыхобучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на  школьномуровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на  региональномуровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на  всероссийскомуровне |  |  |
| Доляучащихся,участвующихвволонтерской  деятельности. |  |  |
| Доляуспешнореализованныхтворческихи  образовательныхпроектов. |  |  |
| Доляобучающихсясограниченными  возможностямиздоровья,принимающихучастиевпрограммахнаставничества. |  |  |
| ЧислообучающихсясостоящихнаВШКиОПДН. |  |  |
| Долясобственныхпрофессиональныхработ,статей,исследований,методическихпрактикмолодогоспециалистаотобщейдолимолодых  специалистов. |  |  |
| Участиемолодыхучителейвпрофессиональных  конкурсах,фестивалях. |  |  |
| Количествомолодыхспециалистовуспешно  прошедшихпроцедуруаттестации. |  |  |
| Уровеньзакрепляемостимолодыхспециалистовв  школе. |  |  |
| Доляучащихся,имеющихпропускипо  неуважительнойпричине (желание посещенияшколыучащимися). |  |  |
| Уровеньличностнойтревожностиучащихся. |  |  |
| Эмоциональноесостояниеприпосещениишколы |  |  |
| Количествожалоботродителейипедагогов, |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| связанныхссоциальнойнезащищенностьюи  конфликтамивнутриколлективаобучающихся |  |  |
| Уровеньпсихологическогоклиматав  педагогическомколлективе |  |  |
| Уровеньпсихоэмоциональногосостояния  специалистов |  |  |
| Уровеньпрофессиональноговыгоранияпедагогов. |  |  |
| Уровеньудовлетворенностисвоейпрофессией  педагогов |  |  |
| Количествоконфликтовспедагогическими  родительскимсообществами. |  |  |

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

**Анкетанаставляемого**

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]
2. Еслида,тогде?

Инструкция

Оценитевбаллах от1до10,где1–самыйнизшийбалл,а10 –самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Оценитеожидаемыйуровень  комфорта при общении снаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько  полезными/интересным,какВам  кажется,будутличныевстречис  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько  полезны/интересными,какВам  кажется,будутгрупповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| КакойуровеньподдержкиВы  ожидаетеотнаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| НасколькоВынуждаетесьв  помощинаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколькопонятным,согласно  Вашиможиданиям,долженбыть план,  выстроенныйнаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| НасколькоВамважноощущениебезопасностиприработес  наНасколькоВамважнообсудить  изафиксироватьожиданиянаставника?ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ОценитеожидаемыепослезавершенияпроектапеременывВашей  жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оценитеожидаемую  полезностьпроектадляВас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Оценитеожидаемую  полезностьпроектадляВас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. ЧтоВыожидаетеотпрограммы?
2. ЧтодляВасявляетсяособенноценнымвпрограмме?
3. Вырады, что участвуетевпрограмме?[да/нет]

## Анкетанаставника

1.СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]

2.Еслида,тогде?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Инструкция

Оценитевбаллахот1до10,где1–самыйнизшийбалл,а10–самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.НасколькокомфортнымВам  представляетсяобщениеснаставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.НасколькоВыможетереализоватьсвоилидерскиекачествав  программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькомогутбытьполезны/интересны  групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколькомогутбытьполезны/интересны  личныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.НасколькоВашаработазависитотпредварительногопланирования  (разработанногоВами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.НасколькоВысобираетесь  придерживатьсяплана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Оценитеожидаемую  включенностьнаставляемоговпроцесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Оценитеожидаемыйуровень  удовлетворенияотсовместнойработы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оценитеожидаемуюполезность  проектадляВасиВашегонаставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтовпрограммеявляетсянаиболееценнымдляВас?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14.Наскольковажнапольза  обученияНаставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15.Вырады,чтоучаствуетевпрограмме?[да/нет]

## Анкетадляучастников(доначалаработы)формынаставничества

**«Учитель–учитель».**

## Анкетанаставляемого

1.СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]

2.Еслида,тогде?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Оценитевбаллахот1до10,где1–самыйнизшийбалл,а10–самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективностьпрограммы  наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемыйуровенькомфортапри  участии в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качествоорганизационных  мероприятий (знакомство сколлективом,  рабочим местом,должностными  обязанностями иквалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезностьпрограммы  профессиональной идолжностнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая пользаорганизованныхдляВасмероприятий по развитиюконкретных  профессиональных навыков(посещениеи  ведение открытых уроков,семинары,  вебинары, участие вконкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качествопередачиВам  необходимых теоретическихзнаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качествопередачиВам  необходимых практическихнавыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качествопрограммы  профессиональнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важноощущение  поддержкиотнаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. НасколькоВамважно,чтобыВыостались  довольнысовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3.ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

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

14.ЧтоособенноценнодляВасвпрограмме?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15.КакчастоВыожидаетепроведениемероприятийпоразвитиюконкретныхпрофессиональныхнавыков(посещение и ведениеоткрытых  уроков,семинары,вебинары,участиевконкурсах)? | Оченьчасто | Часто | Редко | 1-2  раза | Никогда |

16.РадылиВыучаствоватьвпрограмме?[да/нет]

## Анкетанаставника

1.СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]

2.Еслида,тогде?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Оценитевбаллахот1до10,где1–самыйнизшийбалл,а10–самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность  программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт отработыв  программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.НасколькоэффективноВысможете  организоватьмероприятия(знакомствосколлективом,рабочим местом,должностнымиобязанностямии  квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Ожидаемаяэффективностьпрограммы  профессиональной идолжностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, какхорошосВашей  помощью наставляемыйовладеет  необходимымитеоретическимизнаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, какхорошосВашей  помощью наставляемыйовладеет  необходимымипрактическиминавыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качестворазработаннойВамипрограммыпрофессиональной  адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемаявключенностьнаставляемого  впроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровеньудовлетворения  совместнойработой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтоособенноценнодляВасвпрограмме?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14.КакчастоВысобираетесьпроводить мероприятия поразвитиюконкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведениеоткрытых  уроков,семинары,вебинары,участиевконкурсах). | Оченьчасто | Часто | Редко | 1-2  раза | Никогда |

15.РадылиВыучаствоватьвпрограмменаставничества?[да/нет]

## Анкетадляучастников(позавершениюработы)формынаставничества

**«Ученик–ученик»**

## Анкетанаставляемого

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]
2. Еслида,тогде?

Инструкция

Оценитевбаллахот1до10,где1 –самыйнизшийбалл,а10 –самыйвысокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколькокомфортнобыло общение с  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько  полезными/интереснымибыли личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько  полезны/интереснымибыли групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Ощущениеподдержки  отнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Помощьнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько былпонятенпланработыс  наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущение  безопасности приобщенииснаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколькобыло  понятно,чтоотВасждетнаставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.НасколькоВыдовольнывашей  совместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.НасколькоВы  довольнырезультатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.ЧтоВыожидали отпрограммы?

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

1. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?
2. ЧегоВамнехватиловпрограмме/чтохотелосьбыизменить?
3. Оглядываясьназад,понравилосьлиВамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]
4. ХотелибыВыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет]

## Анкетанаставника

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]
2. Еслида,тогде?

Инструкция

Оценивбаллах от1до10,где1 –самыйнизшийбалл,а 10 –самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколькокомфортнобыло  общение снаставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалосьреализовать своилидерскиекачествав  программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько  полезны/интереснымибыли групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколько  полезны/интереснымибылиличныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколькоудалось  спланироватьработу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколькоудалось  осуществитьсвойплан? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Выоцениваетевключенностьнаставляемогов  процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.НасколькоВыдовольнывашей  совместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколькопонравиласьработа  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.НасколькоВыдовольны  результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.ЧтоВыожидали отпрограммыисвоейроли?

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

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

1. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?
2. ЧегоВамнехватиловпрограмме/чтохотелосьбыизменить?
3. Былолидостаточнымипонятнымобучение?[да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколькополезным/интересным  былообучение? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Оглядываясьназад,понравилосьлиВамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]
2. ХотелибыВыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет]

## Анкетадляучастников(позавершениюработы)формынаставничества«Учитель

**–Учитель».**

## Анкетанаставляемого

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]
2. Еслида,тогде?

Оценитевбаллах от1до10,где1–самыйнизшийбалл,а10 –самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно былоработатьвпрограмме  наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационныхмероприятий (знакомство сколлективом,рабочимместом,должностными обязанностямииквалификационными  требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Полезностьпрограммыпрофессиональнойи  должностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Васмероприятия по развитиюконкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведениеоткрытых уроков, семинары,вебинары, участиев  конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.КачествопередачиВам  необходимых теоретическихзнаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вамнеобходимыхпрактических  навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Качествопрограммы  профессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Ощущениеподдержкиот  наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.НасколькоВыдовольны  вашейсовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.ЧтоВыожидали отпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?
2. ЧегоВамнехватиловпрограмме/чтохотелосьбыизменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводилисьмероприятия по развитиюконкретныхпрофессиональныхнавыков(посещениеи  ведениеоткрытыхуроков,семинары, вебинары,участиевконкурсах) | Оченьчасто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |

1. Оглядываясьназад,понравилосьли Вамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]
2. Хотели быВыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет]

## Анкетанаставника

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]
2. Еслида,тогде?

Оценитевбаллах от1до10,где1–самыйнизшийбалл,а10 –самыйвысокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Эффективность  программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно былоработатьвпрограмме  наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективноудалось организоватьмероприятия (знакомство сколлективом,рабочимместом,должностными обязанностямииквалификационными  требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Эффективностьпрограммыпрофессиональнойи  должностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Наскольконаставляемый  овладел необходимымитеоретическимизнаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Наскольконаставляемый  овладел необходимымипрактическиминавыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качествопрограммы  профессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенностьнаставляемоговпроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.НасколькоВыдовольны  вашейсовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12.ЧтоВыожидали отпрограммыисвоейроли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13.Насколькооправдались  Вашиожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?
2. ЧегоВамнехватиловпрограмме/чтохотелосьбыизменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16.Какчастопроводились  мероприятия поразвитию конкретныхпрофессиональныхнавыков(посещениеиведение открытыхуроков,семинары,  вебинары,участиевконкурсах). | Оченьчасто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |

1. Оглядываясьназад,понравилосьлиВамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]
2. ХотелибыВыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет]