**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 моделинаставничества. | 5 |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой моделиНаставничества МАОУ СОШ №21 | 6 |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой моделиНаставничества МАОУ СОШ №21 | 6 |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МАОУСОШ №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 наставничестваМАОУСОШ №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 №21Директор МАОУСОШ №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 занаправления 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 досуговойдеятельностивобразовательнойорганизацииидругихпредставителейродительскогосообществасвыраженнойгражданскойпозицией. | Формированиебазынаставников,которыепотенциальномогутучаствоватькаквтекущейпрограмменаставничества,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 | Закреплениегармоничныхипродуктивныхотношенийвнаставническойпаре/группетак,чтобыонибылимаксимальнокомфортными,стабильнымиирезультативнымидляобеихсторон.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,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты или проблемыс поведением, непринимающим участие вжизни школы,отстраненный отколлектива. | Обучающийсясособыми |
| обладающийлидерским | образовательными |
| иорганизаторскими | потребностями, |
| качествами, | нуждающийсяв |
| нетривиальностью | профессиональной |
| мышления. | поддержкеилиресурсах |
| * Ученик,

демонстрирующийвысокие | дляобменамнениямииреализации 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** |
| Представлениепрограммнаставничествавформе«Ученик–ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводитсяотбор наставниковизчислаактивныхучащихсяшкольногосообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякуратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихособые образовательные потребности,низкую учебную мотивацию, проблемы садаптациейвколлективе,невключенныевшкольноесообществои желающихдобровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послеличныхвстреч,обсуждениявопросов.Назначениякуратором. |
| Наставляемыйулучшаетсвоиобразовательные результаты, онинтегрированвшкольноесообщество,повышенамотивацияиосознанность. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшениепоказателей).Улучшениеобразовательныхрезультатов,посещаемости. |
| Рефлексияреализацииформынаставничества. | Анализэффективностиреализациипрограммы. |
| Наставникполучаетуважаемыйизаслуженный 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 сорганизациейучебногопроцесса,с взаимодействиемс обучающимися,другимипедагогами,родителями. | Специалист,находящийся впроцессе адаптации нановом месте работы,которому необходимополучатьпредставление отрадициях,особенностях,регламенте ипринципахобразовательнойорганизации. |
| **Типынаставников** | Педагог,находящийся всостоянииэмоциональноговыгорания,хронической |
| **Наставник -****консультант** | **Наставник -****предметник** |
| Создает комфортныеусловиядляреализации | Опытныйпедагогодного и того жепредметного |

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

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Учитель–учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог– молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональныхнавыковизакреплениянаместеработы. |
| «Опытныйклассныйруководитель– молодойспециалист» | Поддержкадляприобретениянеобходимыхпрофессиональных навыков в работе с класснымколлективомизакреплениянаместеработы. |
| «Лидер педагогическогосообщества – педагог,испытывающийпроблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержкисочетаемыйспрофессиональной помощьюпоприобретениюиразвитиюпедагогическихталантовиинициатив. |
| «Педагогноватор–консервативныйпедагог» | Помощьвовладениисовременнымипрограммами,цифровыминавыками,ИКТкомпетенциями. |
| «Опытныйпредметник–неопытныйпредметник» | Методическаяподдержкапоконкретномупредмету. |

## Схемареализацииформынаставничества«Учитель–учитель».

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

|  |  |
| --- | --- |
| закреплениевпрофессии.Творческаядеятельность.Успешнаяадаптация. | классов,открытыхуроков. |
| Рефлексияреализацииформынаставничества. | Анализэффективностиреализациипрограммы. |
| Наставникполучаетуважаемыйизаслуженныйстатус. | Поощрениенапедагогическомсоветеилиметодическийсоветешколы. |

**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 процессовсамосовершенствованияисамореализациинаставляемого. | Обучающийся,демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты,победительшкольных ирегиональныхолимпиади | Демонстрируетнизкуюмотивацию к учебе исаморазвитию,неудовлетворительнуюуспеваемость, имеетпроблемысповедением,испытывает трудности садаптацией в школьномколлективе.Социально |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Обладает лидерскими,организационнымиикоммуникативными 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,обладающийлидерскимииорганизаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления, лидеркласса,принимающийактивноеучастиевжизни школы(конкурсы,театральныепостановки,общественнаядеятельность,внеурочнаядеятельность),которому сложнораскрыть свойпотенциал в рамкахстандартнойобразовательнойпрограммы либоиспытывающемутрудностикоммуникации.Обучающийся сособымиобразовательнымипотребностями,имеющий низкуюинформированностьо перспективахсамостоятельноговыбора векторовтворческогоразвития,карьерных и иныхвозможностей. | илиценностнодезориентированныйобучающийся,демонстрирующийотсутствие осознаннойпозиции, необходимойдля выбораобразовательнойтраектории и будущейпрофессиональнойреализации,непринимающийучастиявжизни школы,отстраненный отколлектива,неимеющий активнойгражданской позиции,испытывающий кризиссамоидентификации,разрушение или низкийуровеньсформированностиценностныхижизненных позиций иориентиров. |

**Возможныевариантыпрограммынаставничества«Учитель–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель–неуспевающийученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося длядостижениялучшихобразовательныхрезультатов,раскрытиеегопотенциала, 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,формированиеценностейиактивной 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 скоторымнаставляемыйхотелбыповыситьсвойтворческийпотенциал. |
| «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** |
| Представлениепрограммнаставничествавформе«Учитель–ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводитсяотбор наставников изчислаактивныхиопытныхпедагогов. | Анкетирование**.**Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякураторомпрограммынаставничествапринеобходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихпроблемы с учебой, не мотивированных, неумеющих строить свою образовательнуютраекторию. Либо – учащиеся, с особымиобразовательными потребности, неимеющимивозможностиреализоватьсебяврамкахшкольнойпрограммы. | Анкетирование**.** Листы опроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Личныевстречиилигрупповаяработавформате«быстрыхвстреч». |
| Повышениеобразовательныхрезультатов унаставляемых. | Определениеобразовательнойтраектории. |
| Рефлексияреализацииформынаставничества. | Анализэффективностиреализациипрограммы. |
| Наставникполучаетуважаемыйизаслуженныйстатус. | Поощрениенаставляемогонаученическойконференции. |

# 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 иихдостижении).1. Помочь сформироватьинтеллектуальные умения ввидетренировки ряда

мыслительных операций позападающим темам (таблицаумножения,правилаит.д.).1. Оказать помощь ввыполнениидомашнихзаданий.
 | Ученик,демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты. | Ученик,пассивный,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты. |
| Вовлечение вактивнуюдеятельность. | Учащиеся1–4класса | Психоэмоциональнаяподдержка садаптацией вколлектив,развитиемкоммуникацио | 1.Поддержка становленияиндивидуальностиподростка(оказание помощи в выборекружков и секций,приглашениеназанятия,оказаниеиндивидуальнойпомощивразвитии | Активный ученик,обладающийлидерским 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 иихдостижении)Вовлечениевмероприятияшкольногосообщества. | класса илипараллели,школы,принимающийактивноеучастиевжизни школы. ЧленРДШ.Волонтеры. | школы,отстраненный отколлектива.ДетисОВЗ.Дети, находящиесяна индивидуальномобучении. |
| Ученик вусловияхадаптации. | Вновьприбывшиев школуучащиеся. | Включениеученика всистемувзаимоотношений коллективашколы икласса. Психоэмоциональнаяподдержкадляадаптации вновом | 1. Знакомствострадициями,особенностями школы икласса.
2. Помощь с организациейобразовательногопроцесса.
3. Решение конкретныхпсихологическихикоммуникативныхпроблем.
 | Активный ученик,обладающийлидерским иорганизаторскимикачествами. | Ученик,обладающийлидерскимикачествамиилиученик, пассивный,отстраненныйотколлектива. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | коллективе. |  |  |  |
| Антибуллинг | Учащиеся1-11классов. | Профилактикавсех формнасилиянадучащимисявобразовательнойорганизации,вобщественныхместах. | 1. Психоэмоциональнаяподдержкаучащихся.
2. Вовлечение учащихся всовместную творческую,образовательнуюдеятельность.

2. Обучение навыкам мирногоразрешенияконфликтов. | Активный ученик,обладающийлидерским 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

достиженияпедагогическойнаукиипередовогопедагогического опыта,творческивнедрятьидеивучебно-воспитательныйпроцесс.1. Создатьусловия дляпрофессиональной адаптациимолодого педагога в коллективе.4.Способствовать формированиюиндивидуального стилятворческой деятельности;вооружитьначинающего

педагогаконкретнымизнаниямии умениями применять теориюнапрактике. | Наставник –предметник.Опытный педагогодногоитогожепредметногонаправления,чтоимолодой учитель,способныйосуществлятьвсестороннююметодическуюподдержкупреподаванияотдельныхдисциплин. | Молодойспециалист.Имеетмалый опытработы(от0до3лет),испытывающийтрудности сорганизациейучебногопроцессапо своемупредмету, свзаимодействиемсобучающимися,другимипедагогами,родителями. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Учитель–ученик** | Будущийвыпускник | Учащиеся9,11классов | Педагогическаяипсихологическая поддержкаобучающегосядлядостижениялучшихобразовательных результатов,раскрытие егопотенциала,созданиеусловий дляосознанноговыбораоптимальнойобразовательной траектории,преодолениедезориентацииобучающегосявобразовательном 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 вдостижениижизненного,личностного ипрофессиональногорезультата,готовый икомпетентныйподелиться опытоми навыками,необходимыми длястимуляции иподдержкипроцессовсамосовершенствования исамореализациинаставляемого. | Демонстрируетнизкую мотивациюкучебеисаморазвитию,неудовлетворительную успеваемость,имеет проблемы споведением,испытываеттрудности садаптацией вшкольномколлективе.Социально илиценностнодезориентированныйобучающийся,демонстрирующийотсутствиеосознаннойпозиции,необходимой длявыбораобразовательнойтраектории ибудущейпрофессиональнойреализации, непринимающийучастиявжизнишколы, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | отстраненный отколлектива, неимеющийактивнойгражданскойпозиции,испытывающийкризиссамоидентификации, разрушение илинизкийуровеньсформированностиценностныхижизненныхпозиций 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 предварительныхзапросовотпотенциальныхнаставляемыхивыборсоответствующихэтимзапросамаудиториидляпоисканаставников**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 педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества опланируемойреализациипрограммынаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/илипредставителями региональных организаций ипредприятий с целью информирования о реализациипрограммынаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 1.4 | Встречас обучающимисяобразовательнойорганизации с информированием о реализуемойпрограмменаставничества | Март 2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 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 | Проведениеанкетированиясредиобучающихся/педагогов, желающих принять участиев программе наставничества. Сбор согласий на сбор иобработкуперсональныхданных отсовершеннолетнихучастниковпрограммы | Апрель2022 | ПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 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 педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданнымпараметрам, необходимым для будущего сравнения имониторингавлиянияпрограммнавсехучастников | Май 2022 | ПсихологСоциальныйпедагог |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальныхнаставников, желающих принять участие впрограмме наставничества. Сбор согласий на сбор иобработкуперсональныхданных | Май 2022 | ПсихологСоциальныйпедагог |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальныхнаставников и сопоставление данных с анкетаминаставляемых.Формированиебазынаставников | Май 2022 | ПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 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 | Сентябрь2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (внекоторыхслучаяхспривлечениемпсихолога) | Сентябрь 2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректора |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | поВР |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведенияобучениянаставников | Сентябрь2022 | ЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 4.4 | Обучениенаставников | Сентябрь 2022 | ЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 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 педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предметпредпочитаемого наставника/наставляемого послезавершениягрупповой встречи | Октябрь 2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединениенаставникови наставляемыхв пары | Октябрь 2022 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихсяпарах/группах. Закрепление пар/группраспоряжением руководителя образовательнойорганизации | Октябрь 2022 | ЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР. |
| 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 | НаставникиПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Регулярныевстречинаставникаинаставляемого | Не менее 1раза вмесяц | Наставники |
| Сроки сбора обратной связи от участниковпрограммынаставничества | Февраль-март2022-2023уч.года | ЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| Проведение заключительной встречи наставника инаставляемого | Апрель2023 | Наставники |
| Проведение групповой заключительной встречи всехпаригруппнаставникови наставляемых | Апрель2023 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| Анкетирование участников. Проведение мониторингаличной удовлетворенности участием в программенаставничества | Апрель2023 | ПсихологСоциальныйпедагог |
| **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,атакжепроведениеоткрытогопубличногомероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучшихнаставников.**Результат**: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставническиепрактики,вниманиеобщественностипривлеченокдеятельностиобразовательныхорганизаций,запущенпроцесспополнениябазынаставниковинаставляемых |
| Приглашение на торжественное мероприятие всехучастников программы наставничества, их родных,представителей организаций-партнеров,представителей администрации муниципалитета,представителей иных образовательных организаций инекоммерческихорганизаций | Май2023 | ЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| Проведение торжественного мероприятия дляподведения итогов программы наставничества инаграждениялучших наставников | Май2023 | ЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| Проведение мониторинга качества реализациипрограммынаставничества | Май2023 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |
| Оценка участников по заданным параметрам,проведениевторого,заключающегоэтапамониторингавлиянияпрограммнавсехучастников | Май 2023 | Социальный педагогПсихологЗаместителидиректорапоУВРЗаместительдиректорапоВР |

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

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**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнаставляемого | Контактныеданныедля связи(данныепредставителя) | Годрождениянаставляемого | Основнойзапроснаставляемого | Датавхождениявпрограмму | ФИОнаставника | Форманаставничества | Местоработынаставника | Датазавершенияпрограммы | Результатыпрограммы | Ссылка накейс/отзывнаставляемого,размещенныена сайтеорганизации | Отметка опрохождениипрограммы |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Примернаяформабазынаставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИОнаставника | Контактныеданныедлясвязи | Местоработынаставника | Основныекомпетенциинаставника | Важныедляпрограммыдостижениенаставника | Интересынаставника | Желаемый возрастнаставляемых | Ресурсвременинапрограммунаставничества | Датавхождения впрограмму | ФИОнаставляемого(наставляемых) | Форманаставничества | Местоработы/учебынаставляемого | 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 |
| навходе2022 | навыходе2025 |
| Вовлеченностьобучающихсявобразовательныйпроцесс. |  |  |
| Успеваемостьучащихсяпошколе |  |  |
| Качествообученияпошколе. |  |  |
| Процентучащихся,желающихвысокойшкольнойуспеваемости |  |  |
| Уровеньсформированностигибкихнавыковучащихся. |  |  |
| Доляучащихся,посещающихобъединениядополнительногообразования. |  |  |
| Доляучащихся,посещающихспортивныесекции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программахразвитияталантливыхобучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях нашкольномуровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях нарегиональномуровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях навсероссийскомуровне |  |  |
| Доляучащихся,участвующихвволонтерскойдеятельности. |  |  |
| Доляуспешнореализованныхтворческихиобразовательныхпроектов. |  |  |
| Доляобучающихсясограниченнымивозможностямиздоровья,принимающихучастиевпрограммахнаставничества. |  |  |
| ЧислообучающихсясостоящихнаВШКиОПДН. |  |  |
| Долясобственныхпрофессиональныхработ,статей,исследований,методическихпрактикмолодогоспециалистаотобщейдолимолодыхспециалистов. |  |  |
| Участиемолодыхучителейвпрофессиональныхконкурсах,фестивалях. |  |  |
| Количествомолодыхспециалистовуспешнопрошедшихпроцедуруаттестации. |  |  |
| Уровеньзакрепляемостимолодыхспециалистоввшколе. |  |  |
| Доляучащихся,имеющихпропускипонеуважительнойпричине (желание посещенияшколыучащимися). |  |  |
| Уровеньличностнойтревожностиучащихся. |  |  |
| Эмоциональноесостояниеприпосещениишколы |  |  |
| Количествожалоботродителейипедагогов, |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| связанныхссоциальнойнезащищенностьюиконфликтамивнутриколлективаобучающихся |  |  |
| Уровеньпсихологическогоклиматавпедагогическомколлективе |  |  |
| Уровеньпсихоэмоциональногосостоянияспециалистов |  |  |
| Уровеньпрофессиональноговыгоранияпедагогов. |  |  |
| Уровеньудовлетворенностисвоейпрофессиейпедагогов |  |  |
| Количествоконфликтовспедагогическимиродительскимсообществами. |  |  |

## 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.Оценитеожидаемыйуровенькомфорта при общении снаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколькополезными/интересным,какВамкажется,будутличныевстречиснаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными,какВамкажется,будутгрупповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| КакойуровеньподдержкиВыожидаетеотнаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| НасколькоВынуждаетесьвпомощинаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколькопонятным,согласноВашиможиданиям,долженбыть план,выстроенныйнаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| НасколькоВамважноощущениебезопасностиприработеснаНасколькоВамважнообсудитьизафиксироватьожиданиянаставника?ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ОценитеожидаемыепослезавершенияпроектапеременывВашейжизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ОценитеожидаемуюполезностьпроектадляВас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.ОценитеожидаемуюполезностьпроектадляВас | 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.НасколькокомфортнымВампредставляетсяобщениеснаставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.НасколькоВыможетереализоватьсвоилидерскиекачествавпрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькомогутбытьполезны/интересныгрупповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколькомогутбытьполезны/интересныличныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.НасколькоВашаработазависитотпредварительногопланирования(разработанногоВами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.НасколькоВысобираетесьпридерживатьсяплана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Оценитеожидаемуювключенностьнаставляемоговпроцесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Оценитеожидаемыйуровеньудовлетворенияотсовместнойработы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.ОценитеожидаемуюполезностьпроектадляВасиВашегонаставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтовпрограммеявляетсянаиболееценнымдляВас?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14.НаскольковажнапользаобученияНаставников? | 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 эффективностьпрограммынаставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемыйуровенькомфортаприучастии в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качествоорганизационныхмероприятий (знакомство сколлективом,рабочим местом,должностнымиобязанностями иквалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезностьпрограммыпрофессиональной идолжностнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая пользаорганизованныхдляВасмероприятий по развитиюконкретныхпрофессиональных навыков(посещениеиведение открытых уроков,семинары,вебинары, участие вконкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качествопередачиВамнеобходимых теоретическихзнаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качествопередачиВамнеобходимых практическихнавыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качествопрограммыпрофессиональнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важноощущениеподдержкиотнаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

3.ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

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

14.ЧтоособенноценнодляВасвпрограмме?

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

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

16.РадылиВыучаствоватьвпрограмме?[да/нет]

## Анкетанаставника

1.СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт отработывпрограмменаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.НасколькоэффективноВысможетеорганизоватьмероприятия(знакомствосколлективом,рабочим местом,должностнымиобязанностямииквалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Ожидаемаяэффективностьпрограммыпрофессиональной идолжностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, какхорошосВашейпомощью наставляемыйовладеетнеобходимымитеоретическимизнаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, какхорошосВашейпомощью наставляемыйовладеетнеобходимымипрактическиминавыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качестворазработаннойВамипрограммыпрофессиональнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемаявключенностьнаставляемоговпроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровеньудовлетворениясовместнойработой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. ЧтоВыожидаетеотпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтоособенноценнодляВасвпрограмме?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14.КакчастоВысобираетесьпроводить мероприятия поразвитиюконкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведениеоткрытыхуроков,семинары,вебинары,участиевконкурсах). | Оченьчасто | Часто | Редко | 1-2раза | 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 снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколькополезными/интереснымибыли личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интереснымибыли групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Ощущениеподдержкиотнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Помощьнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько былпонятенпланработыснаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущениебезопасности приобщенииснаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколькобылопонятно,чтоотВасждетнаставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.НасколькоВыдовольнывашейсовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.НасколькоВыдовольнырезультатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.ЧтоВыожидали отпрограммы?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. НасколькооправдалисьВашиожидания? | 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. Насколькокомфортнобылообщение снаставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалосьреализовать своилидерскиекачествавпрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интереснымибыли групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколькополезны/интереснымибылиличныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколькоудалосьспланироватьработу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколькоудалосьосуществитьсвойплан? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Выоцениваетевключенностьнаставляемоговпроцесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.НасколькоВыдовольнывашейсовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколькопонравиласьработанаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.НасколькоВыдовольнырезультатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.ЧтоВыожидали отпрограммыисвоейроли?

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколькополезным/интереснымбылообучение? | 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 былоработатьвпрограмменаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационныхмероприятий (знакомство сколлективом,рабочимместом,должностными обязанностямииквалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Полезностьпрограммыпрофессиональнойидолжностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Васмероприятия по развитиюконкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведениеоткрытых уроков, семинары,вебинары, участиевконкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.КачествопередачиВамнеобходимых теоретическихзнаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вамнеобходимыхпрактическихнавыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Качествопрограммыпрофессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Ощущениеподдержкиотнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.НасколькоВыдовольнывашейсовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.ЧтоВыожидали отпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?
2. ЧегоВамнехватиловпрограмме/чтохотелосьбыизменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводилисьмероприятия по развитиюконкретныхпрофессиональныхнавыков(посещениеиведениеоткрытыхуроков,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.Эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно былоработатьвпрограмменаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективноудалось организоватьмероприятия (знакомство сколлективом,рабочимместом,должностными обязанностямииквалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Эффективностьпрограммыпрофессиональнойидолжностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Наскольконаставляемыйовладел необходимымитеоретическимизнаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Наскольконаставляемыйовладел необходимымипрактическиминавыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качествопрограммыпрофессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенностьнаставляемоговпроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.НасколькоВыдовольнывашейсовместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12.ЧтоВыожидали отпрограммыисвоейроли?

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

1. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?
2. ЧегоВамнехватиловпрограмме/чтохотелосьбыизменить?

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

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