

СОГЛАСОВАНО

Протокол № 1 от «19» апреля 2022
года заседания Экспертного совета
при Управлении образования
Администрации города Ижевска
Приказ № 227 от «06» мая 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ №91 имени
Надежды Курченко»
Дягилева М. В.
Приказ №: 192 от «14» апреля 2022 года



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №91 с углубленным изучением
отдельных предметов имени Надежды Курченко»

Структура целевой модели наставничества

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	7
3.	Нормативные основы реализации программы наставничества	9
4.	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	10
5.	Структура управления реализацией программы наставничества	11
6.	Кадровая система реализации программы наставничества	12
7.	Этапы реализации программы наставничества	13
8.	Формы наставничества	15
8.1	Форма наставничества «ученик – ученик»	15
8.2	Форма наставничества «учитель – учитель»	17
8.3	Форма наставничества «учитель – ученик»	20
9.	Применяемые технологии	23
10.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	25
11.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	28
12.	Типовые Программы наставничества МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	29

Приложения к программе:

Приложение № 1: SWOT-анализ Программ наставничества.

Приложение № 2: Индикаторы оценки влияния программ на всех участников программы.

Приложение № 3: Анкеты наставника и наставляемого.

Приложение № 4: Примерная форма базы наставляемых.

Приложение № 5: Примерная форма реестра наставников.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №91 с углубленным изучением отдельных предметов имени Надежды Курченко»</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ от 14.04.2022 г №192 «О внедрении целевой модели наставничества в школе»</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Ф.И.О., должность: Ившина Мария Анатольевна, заместитель директора по научно-методической работе</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p>Федеральный уровень: Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</p> <p>Уровень субъекта РФ: Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»</p> <p>Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»</p> <p>Муниципальный уровень: Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»</p>

	<p>Уровень образовательной организации:</p> <p>Приказ от 14.04.2022 г №192 «О внедрении целевой модели наставничества в школе»</p>
Цель Программы	<p>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 обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы №91</p>
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты по внедрению предлагаемой целевой модели. 2. Разработка и реализация программ наставничества. 3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в предусмотренных программах наставничества. 6. Проведение внутреннего мониторинга реализации мероприятий и оценка эффективности программ наставничества в школе. 7. Формирования пакета наиболее эффективных программ наставничества и выделение лучших практик в состав методических разработок. 8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, посредством мероприятий формата непрерывного повышения квалификации.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. 2. Улучшение психологического климата в образовательной

организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Создание условий для плавного «входа» молодых специалистов в профессиональную среду, через формирование продуктивных и взаимообогащающих отношений начинающих и опытных сотрудников.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Создание и апробация методов количественного измерения улучшения показателей личной эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование личностной позиции, формирующей выбор образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирование понятия об активной гражданской позиции, с точки зрения общественно-патриотического мировоззрения, среди членов школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, формирующих горизонтальную и вертикальную социальную активность.

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах поддержки талантов.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья, а также детей с особыми

	образовательными потребностями.
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «ученик – ученик»; 2) «учитель – ученик». <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «учитель - учитель»
Структура управления реализацией Программы	<p>Направление деятельности администрации школы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в школе. 2. Разработка и утверждение программы наставничества в рамках целевой модели. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в школе. 4. Реализация мероприятий программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики, предусмотренной программой наставничества. 6. Назначение куратора(ов) внедрения целевой модели наставничества. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение программ наставничества. <p>Направление деятельности куратора(ов) целевой модели наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль реализации программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов в процессе реализации программы наставничества. 7. Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества.

	<p>Направление деятельности лица, ответственного за реализацию различных форм наставничества:</p> <p>1. Разработка программ наставничества и контроль за их реализацией.</p> <p>Направление деятельности наставников и наставляемых:</p> <p>1. Реализация форм наставничества: «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель»</p>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> – публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.; – размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на информационных площадках; – благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; – создание условий для прохождения дополнительного обучения участников программ по выбранным направлениям, при условии высоких результатов деятельности в качестве наставников. <p>Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении порядка назначения и сумм стимулирующих выплат.</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически попадающих в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

2.2. Цель и задачи Программы наставничества

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 обучающихся, педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

Создание целевой модели наставничества в школе позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим различные категории профессионального дефицита.

Задачи целевой модели наставничества:

1. Разработка и реализация мероприятий, входящих в структуру дорожной карты внедрения предполагаемой целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества для предусмотренных форм взаимоотношений.
3. Реализация мероприятий кадровой политики, включающих в себя: привлечение, обучение (комплекс данных мероприятий осуществляется под контролем куратора Программы, либо при его непосредственном участии) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, задействованных в мероприятиях программ наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга качества реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования пакетов программ наставничества и выделение наиболее эффективных

практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги.

2.3 В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество — универсальная технология трансляции 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 обстановке динамической 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 соответствующий опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах «наставляемый» может быть определен через термин «обучающийся».

Наставник — участник программы наставничества, имеющий сформированный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный поделиться накопленным опытом и навыками. Личностные характеристики данного участника модели являются необходимым условием стимуляции и поддержки процесса самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по реализации общеобразовательных, дополнительных общеобразовательных программ и программ среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию мероприятий программы наставничества.

Целевая модель наставничества — динамическая система условий, ресурсов и процессов, составляющих мероприятия по реализации элементов программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия участников программы.

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

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

Метакомпетенции — способность личности формировать новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор — специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник — выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными материальными и нематериальными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.) образовательную организацию.

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

3. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа Наставничества МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко» разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года Ns 2403-Р ;
- Паспорта национального проекта (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24. 12.20 1 8 Нч 16);
- Паспорта регионального проекта (утв. координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года №8);
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 ;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255
- Приказа МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко» от 14.04.2022 г №192 «О внедрении целевой модели наставничества в школе»

С Программой наставничества соотнесены:

план социально-психологической службы и план учебно-методической работы МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко» на 2022-2023 уч.г.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности
Администрация школы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества школы. 2. Разработка и утверждение программы наставничества в рамках целевой модели. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в школы. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора(ов) внедрения целевой модели наставничества. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Куратор (ы) программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных, включающей наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль за внедрением целевой модели наставничества. 4. Контроль за реализацией программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов в процессе реализации программы наставничества. 7. Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за реализацией различных форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программ наставничества и контроль за их реализацией.
Наставники и наставляемые	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация форм наставничества: «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель»

6. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя группами лиц, образующих информационно-аналитические базы данных: наставляемых и наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

Обе Базы могут меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы наставнической деятельности в рамках внедрения Программы:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения целевой модели.

Этап	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по целевым моделям наставничества. 2. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в школе. 3. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. 4. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях наставничества. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет нормативных документов – основание для реализации программы.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые возможно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация данных о наставляемых и формирование базы. 	Сформированная база наставляемых скартой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы из числа учащихся, мотивированных на помощь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах. 2. Формирование базы данных из числа педагогов и специалистов с опытом работы более 3-х лет, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 3. Формирование базы из числа родителей, активных участников родительских объединений и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление лиц, которые могут быть включены в базу потенциальных наставников. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.
Формирование наставнических пар / групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение серии встреч с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Закрепление наставнических пар / групп 	Анкета наставника Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. 2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. 	Анкетирование Промежуточная оценка программы
Завершение наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Мотивация и поощрение наставников. 	Результаты мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

8. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы, в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

8.1 Форма наставничества «ученик – ученик».

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

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	Социально и ценностно-дезартированный обучающийся с более низким по отношению к наставнику уровнем, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся
Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.		

Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.		
Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.		
Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.		

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик-ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором(и)
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар/ групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции

8.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Кто может быть Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работе, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах организации УВП в

Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.			школе.
Педагог, обладающий лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.			
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте

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

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель-учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

8.3 Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в образовательном учреждении.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель различных олимпиад, конкурсов и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным мышлением. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (внеурочная деятельность, общественная деятельность), но которому сложно	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей

<p>поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, социальный педагог, психолог.</p> <p>Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающему трудности в коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах карьерных и других возможностей.</p>	<p>профессиональной реализации.</p> <p>Не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	---	--

Возможные варианты программы наставничества «учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«учитель – неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«учитель – пассивный ученик»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника в данной модели выступает классный руководитель.
«учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над различными типами проектов и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, через общение с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

«учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в классном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
---	--

Схема реализации формы наставничества «учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором (и) программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

9. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. Формат реализации – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)

		потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	Индивидуальное наставничество

10. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

10.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

10.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

11. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

12. Типовые Программы наставничества МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 5-10 класса	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий. 	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлеченность в активную деятельность.	Учащиеся 5-10 класса	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности 	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся

				<p>(обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)</p> <p>Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.</p>	<p>жизни школы. Член РДШ. Волонтеры.</p>	<p>на индивидуальном обучении.</p>
Ученик в условиях адаптации и.	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психосоциальная поддержка для адаптации в новом коллективе.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем. 	<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.</p>	<p>Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.</p>	
Антибуллинг	Учащиеся 5-10 класса	Профилактика всех форм насилия над учащимися в	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психосоциальная поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, 	<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторским,</p>	<p>Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе.</p>	

			образовательной организации, в общественных местах.	образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией.	Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Учитель – ученик	Будущий выпускник	Учащиеся 9,11 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не

						принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
Педагог-педагог	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля 	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

				творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
--	--	--	--	--	--	--

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо стандартной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами ОО в сетевом сотрудничестве; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;

	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений в школе; 	<ul style="list-style-type: none"> - Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды
	<ul style="list-style-type: none"> внедрении Целевой модели со стороны Министерства общего и профессионального образования УР; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и в УР проектного управления; - Область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Вовлечение обучающихся вне школы в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
	<p>потенциала;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов школы, которые можно использовать в Программе наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в школе не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического состава школы.

Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства общего и профессионального образования Удмуртской Республики; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и в УР проектного управления.	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.
----------------	--	---

Форма наставничества «учитель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставники (%) отмечают желание заниматься всесторонней поддержкой одаренных детей, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых)

	<ul style="list-style-type: none"> - У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо обязательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями; - ... 	<ul style="list-style-type: none"> потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; - ...
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования УР; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества профориентационного характера; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и УР проектного управления; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из района/области; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - ...

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников программы.

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на «входе»	на «выходе»
	20____год	20____год
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Уровень обученности учащихся по школе.		
Качество обученности учащихся по школе.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции.		
Доля учащихся, участвующих в программах развития одаренных и талантливых детей.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском/международном уровне.		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста отобщей доли молодых специалистов.		

Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень профессиональной адаптации молодых специалистов в школе.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине.		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы.		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутриколлектива обучающихся.		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов.		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

- | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Насколько комфортным
вам представляется общение с
наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете
реализовать свои лидерские
качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть
полезны/интересны
групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть
полезны/интересны личные
встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа
зависит от предварительного
планирования (разработанного
Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесь
придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемую
Включенность наставляемого в
процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый
уровень удовлетворения от совместной
работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую
Полезность проекта Для
Вас и Вашего
наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Что Вы ожидаете от программы
и своей
роли? Что в программе является
наиболее ценным для Вас? | | | | | | | | | | |
| <hr/> | | | | | | | | | | |
| 14. Насколько важна польза обучения
Наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. Вы рады, что участвуете в
программе? [да/нет] | | | | | | | | | | |

**Анкета для участников (до начала работы) формы
наставничества «учитель–учитель».**

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность Программы наставничества

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии наставничества?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых знаний

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых навыков

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Насколько важно ощущение поддержки от наставника?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы
наставничества «учитель–учитель».**

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ожидаемый комфорт от работы в

программе наставничества?

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия

(знакомство с коллективом,

рабочим местом,

должностными обязанностями

и квалификационными

требованиями)

6. Ожидаемая эффективность Программы Профессиональной

и должностной адаптации

7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью

наставляемый овладеет

необходимыми

теоретическими знаниями?

8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью

наставляемый овладеет

необходимыми практическими навыками?

- | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 9. | Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. | Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. | Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Анкета для участников (по завершению работы) формы

наставничества «ученик – ученик»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

комфортно было

общение с

наставником?

4. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

полезными/интересным

и были личные встречи

с наставником?

5. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

полезны/интересными

были групповые

встречи?

6. Ощущение 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

поддержки от

наставника

7. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько был 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

понятен план работы с

наставником

9. Ощущение 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

безопасности при

общении с наставником

10. Насколько было 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

понятно, что от Вас ждет

наставник?

11. Насколько Вы 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

довольны своей

работой?

12. Насколько Вы 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

довольны результатом?

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ваши ожидания?

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы
наставничества «ученик – ученик»**

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезны /интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько полезны/интересными были личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько удалось спланировать работу? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько удалось осуществить свой план? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько понравилась работа наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

было обучение?										
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы

наставничества «учитель - учитель».

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы
Наставничества

4. Насколько комфортно было
работать в программе
наставничества?

5. Качество организационных
мероприятий (знакомство с
коллективом, рабочим
местом, должностными
обязанностями
квалификационными
требованиями)

6. Полезность программы
профессиональной и
должностной адаптации

7. Организованные для Вас
мероприятия по развитию
конкретных профессиональных
навыков (посещение и ведение
открытых уроков, семинары,
вебинары, участие в конкурсах)

8. Качество передачи Вам
необходимых теоретических
знаний

9. Качество передачи Вам
практических навыков

10. Качество программы
профессиональной адаптации

11. Ощущение поддержки от
наставника

12. Насколько Вы довольны
вашей совместной работой?

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались
Ваши ожидания?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы
наставничества «учитель - учитель».**

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программенаставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольнывашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались

Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет

