Управление образования

Администрации города Новочеркасска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа № 15

П Р И К А З

от 04.12.2020 г. № 413 г.Новочеркасск

Об утверждении программы наставничества

и списков наставников

На основании Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № 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, приказа Министерства общего и профессионального образования РО от 04.09.2020г. № 712 «Об утверждении перечня муниципальных образовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества», согласно приказу Управления образования Администрации города Новочеркасска от 06.10.2020г. № 520 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению методологии (целевой модели) наставничества», в целях применения лучших практик обмена опытом между обучающимися и педагогами

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Утвердить:

-Программу наставничества в МБОУ СОШ № 15 на 2020-2021 учебный год ( приложение 1);

- Списки участников реализации Программы наставничества (приложение 2).

2. Контроль исполнения приказа возложить на Ефимову Е.А., заместителя директора по УВР.

Директор МБОУ СОШ № 15 А.В.Сокиркина

Приложение 1

к приказу от 04.12.2020г. № 413

**Паспорт Целевой модели наставничества**

**МБОУ СОШ № 15**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| 8. | Формы наставничества МБОУ СОШ № 15. Форма наставничества «Ученик – ученик».  8.1. Форма наставничества «Учитель – учитель».  8.2. Форма наставничества «Работодатель – ученик». |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.  9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.  9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. |
| 11. | Программы Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| 12. | План по реализации Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| 13. | Приложения |

**Пояснительная записка.**

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 15, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 15. Создание Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15, позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

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

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

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

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

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях. Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом. Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.). Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

• Конституция Российской Федерации.

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

• Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации.

• Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

• Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

• Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

• Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

**Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15.**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 10.Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 11.Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. 13.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14.Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

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

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15.**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности |
|  | 1. Осуществление государственного управление в сфере образования.  2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;  3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| ИПК и ПРО | 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.  2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.  3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.  4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций г. Новочеркасска; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью |
| Управление образования Администрации города Новочеркасска | 1. Согласовывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15.  2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;  3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ СОШ №15, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.  4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МБОУ СОШ № 15  Директор  МБОУ СОШ № 15 | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15.  2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15  3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ № 15.  4. Реализация программ наставничества.  5. Реализация кадровой политики в программе  наставничества.  6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15. |
| Куратор Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15 | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.  2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).  3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  4. Контроль проведения программ наставничества.  5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.  6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  7. Мониторинг результатов эффективности реализации |
| Ответственные за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества.  Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемы | Модели форм наставничества.  1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».  2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель»  3. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик» |

**Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15.**

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся: проявивших выдающиеся способности; демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

с ограниченными возможностями здоровья;

попавших в трудную жизненную ситуацию;

имеющих проблемы с поведением;

не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива из числа педагогов: молодых специалистов;

находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т .д.

● Формирование базы наставников из числа:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов; o выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

**Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 15**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.  2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  3. Выбор аудитории для поиска наставников.  4. Информирование и выбор форм наставничества.  5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);  ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;  ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:  ● выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;  ● сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);  ● успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;  • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.  2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками.  3.Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:  • встречу-знакомство,  • пробную рабочую встречу,  • встречу-планирование,  • комплекс последовательных встреч,  • итоговую встречу. | Мониторинг:  ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;  ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы школы.  3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

**Формы наставничества МБОУ СОШ № 15.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 15 в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

1.Форма наставничества «Ученик – ученик». Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»**

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

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения 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. |

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

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

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества**

**«Учитель –учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 по 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 методический совете школы |

**Форма наставничества «Работодатель – ученик»**

Цель - успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.

2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе.

2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.

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 «Работодатель – ученик**».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставник | Наставляемый | |
| Кто может быть | Активный | Пассивный |
| • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.  • Активная жизненная позиция.  • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.  • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.  • Возможно, родитель образовательного учреждения | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков | Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Активный профессионал – равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – молодой коллега» | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора |
| «Работодатель – будущий сотрудник» | Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ  наставничества в форме «Работодатель – ученик» | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества. | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч» |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставник |

**Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга**:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

• контроль хода программы наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках **первого этапа** мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

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.

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

Задачи мониторинга:

• научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

• экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

• определение условий эффективной программы наставничества;

• анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

• сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

• сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

• Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

• Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

• Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.

• Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».

• Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

• Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

• 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

**Приложение**

**Форма «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. Ожидаемый уровень комфорта  при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезными/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? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Ожидаемая 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 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 наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете  реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| придерживаться плана? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Ожидаемая включенность  наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемый уровень  удовлетворения от совместной работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемая 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?

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

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важным/необходимым обучение наставников? | является | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

**Форма «учитель – учитель»**

**Форма наставничества «учитель – учитель»** предполагает

взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**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. Ожидаемая эффективность  программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе  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 теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических 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 Вам важно ощущение поддержки 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 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. 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 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. Ожидаемая эффективность  программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность  программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 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]

**Второй этап опроса для мониторинга программы**

**(по завершении работы).**

**Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества**

**2.2.1. Форма «ученик – ученик»**

**Форма наставничества «ученик – ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

**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 комфортным было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ощущение безопасности  при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 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?

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

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

1. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] 19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
2. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
3. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
4. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
5. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
6. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
7. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
8. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
9. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

**Анкета наставника**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько 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 полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько полезными/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 ожидания? | оправдались | Ваши | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

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

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

1. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
2. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
3. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет] 23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект

в интересующей Вас области? [да/нет]

**2.2.2. Форма «учитель – учитель»**

**Форма наставничества «учитель – учитель»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**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. Эффективность программы  наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями  и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых  уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам  необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам  необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы  профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

1. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] 20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
2. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
3. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
4. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных

Вам классах? [да/нет]

1. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Анкета наставника**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы  наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 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 довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. 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 |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

1. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] 19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
2. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
3. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет] 22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества**

* + 1. **Форма наставничества «ученик – ученик»**

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Характеристика** |  | **Количество участников,**  **отметивших ее для себя** |
| Понравилось участвовать в программе |  |  |
| Хотел бы продолжить работу в  наставничества | программе |  |
| Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения | |  |
| Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) | |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего | |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям | |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы | |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области | |  |
| Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия | |  |
| Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия | |  |
| Планирует стать наставником в будущем  и присоединиться к сообществу | |  |

Личностная оценка наставников

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

|  |  |
| --- | --- |
| **Характеристика** | **Количество участников,**  **отметивших ее для себя** |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |

* + 1. **Форма наставничества «студент – ученик»**

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Характеристика** | | **Количество участников,**  **отметивших ее для себя** |
| Понравилось участвовать в программе | |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области | |  |
| Планирует стать наставником в будущем  и присоединиться к сообществу | |  |
| Стал лучше понимать собственное  профессиональное будущее | |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям | |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы | |  |
| Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления | |  |
| Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) | |  |
| Появилось желание посещать спортивные мероприятия | дополнительные |  |
| Появилось желание посещать культурные мероприятия | дополнительные |  |

Личностная оценка наставников

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

|  |  |
| --- | --- |
| **Характеристика** | **Количество участников,**  **отметивших ее для себя** |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |
| Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) |  |
| Полезность совместной работы с наставляемым |  |

* + 1. **Форма наставничества «учитель – учитель»**

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

|  |  |
| --- | --- |
| **Характеристика** | **Количество участников,**  **отметивших ее для себя** |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |  |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |  |

Личностная оценка наставников

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

|  |  |
| --- | --- |
| **Характеристика** | **Количество участников,**  **отметивших ее для себя** |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования |  |

**Анкета куратора**

**Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изучаемый параметр** | **Показатель до**  **реализации программы**  **(x)** | **Показатель после**  **реализации программы**  **(y)** | **Разница**  **(z = x –**  **y)** | **Значение**  **в**  **процентах**  **(z/x\*100)** |
| 1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции |  |  |  |  |
| 2. Количество успешно  реализованных образовательных и культурных проектов |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Число подростков, состоящих на учете в полиции  и психоневрологических диспансерах |  |  |  |  |
| 4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы |  |  |  |  |
| 5. Число собственных  педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик |  |  |  |  |
| 6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников |  |  |  |  |
| 7. Число студентов,  поступающих  на охваченные наставнической практикой  факультеты и направления |  |  |  |  |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера |  |  |  |  |
| 9. Процент учеников,  прошедших профессиональные и компетентностные тесты |  |  |  |  |
| 10. Количество успешно реализованных  и представленных результатов проектной деятельности в старших  классах (совместно  с представителем предприятия) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 11. Количество  планирующих  трудоустройство или уже трудоустроенных  на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО) |  |  |  |  |
| 12. Количество  выпускников средней школы, планирующих  трудоустройство  на региональных  предприятиях |  |  |  |  |

**Оценка программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный** | | | | | | | | | | | |
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 3. Актуальность программы  наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 4. Формы и программы  Взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в  образовательной организации |  | 1 | 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | | | | | | | | | |
| 5. Каждая форма и программа направлены на достижение |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | |
| желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач  соотнесены  с планируемыми результатами |  | | | | | | | | | | | |
| 6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого |  | 1 | 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | | | | | | | | | |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 8. Адаптивность, динамичность  и гибкость программы  наставничества |  | 1 | 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | | | | | | | | | |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора  наставников, наставляемых  и кураторов |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию  взаимодействия наставника  и наставляемого |  | 1 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | | | | | | | |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников  и наставляемых |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации  исчерпывающего ответа на вопрос) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  |  | | | | | | | | |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным,методическим, информационным и др.) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | |

**2.5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества**

Для каждого из участников наставнической программы сообразно проведение конкретных форматов тестирования.

Учащиеся/Студенты

|  |  |
| --- | --- |
| **Первый этап (до начала работы)** | **Второй этап (по окончании работы)** |
| Успеваемость | Успеваемость |
| Вовлеченность | Вовлеченность |
| Интересы (маршруты) | Интересы (маршруты) |
| Ролевая модель | Нет |
| Метанавыки (soft skills) | Метанавыки (soft skills) |
| Самооценка | Самооценка (+ 1 шкала, возможна замена) |
| Икигай (без роли) | Икигай (без роли) |
| Тревожность (Айзенк) | Тревожность (Айзенк) |

Педагоги

|  |  |
| --- | --- |
| **Первый этап (до начала работы)** | **Второй этап (по окончании работы)** |
| Возраст (социальнодемографические данные) | Возраст (социальнодемографические данные) |
| Как долго работаете в этой школе? (социальнодемографические данные) | Нет |
| Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические данные) | Нет |
| Самооценка | Самооценка |
| Профессиональное выгорание | Профессиональное выгорание |
| Ролевая модель | Нет |
| Метанавыки (soft skills) | Метанавыки (soft skills) |

Приложение 2

к приказу от 04.12.2020г. № 413

Список

участников реализации программы наставничество

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. наставляемого | класс | Ф.И.О. наставника |
| Ролевая модель «Ученик- ученик» | | | |
| 1 | Белашов Арсен Артурович | 6б | Лифарев Радомир Вячеславович |
| 2 | Лустенко Никита Игоревич | 7 в |
| 3 | Волкорез Ангелина Александровна | 5б | **Котова Маргарита Юрьевна** |
| 4 | Вежливцев Илья Витальевич | 7а |
| 5 | Вещунова Ольга Владимировна | 7б |
| 6 | Гулянская ЯрославаВалерьевна | 5б |
| 7 | ИбрагимоваЛейла Айыговна | 5а |
| 8 | Ибрагимов Балакши Рашадович | 7а |
| 9 | Князева Екатерина Александровна | 5а |
| 10 | Кизименко Никита Витальевич | 8б | **Термихальянцев Кирилл Александрович** |
| 11 | Пащина Вероника Евгеньевна | 7 в |
| 12 | Рыбалкина Анна Александровна | 5в |
| 13 | Богданович Иван Романович | 3 в | **Крымов Михаил Артемович8 а** |
| 14 | Богун Диана Денисовна | 6 б |
| 15 | Иванов Родион Евгеньевич | 6 а |
| 16 |  |  |
| 17 | Лысанская Дарья Сергеевна | 4 в |
| 18 | Моргунова Валерия Сергеевна | 7 б |
| 19 | Скоробогатая Елена Сергеевна | **7г** | **Рыбалкина Юлия Александровна** |
| 20 | Скурихин Георгий Евгеньевич | 5 г |
| 21 | Токманова Анна Сергеевна | 5 г |
| 22 | Удовенко Вероника Андреевна | **7 б** |
| 23 | Ушков Кирилл Иванович | 5 в |
| 24 | Фоменко Карина Евгеньевна | 7 б | **Стадникова Анастасия Сергеевна** |
| 25 | Чуприна Илья Андреевич | 5 г |
| 26 | Богданович Василиса Романовна | 5 б | **Басакина Валерия Владимировна 9 б** |
| 27 | Головцова Софья Борисовна | 5 в |
| 28 |  |  |
| 29 | Зерщиков Владимир Владимирович | 7б | **Долголенко Артем Денисович9 а** |
| 30 | Литвинов Матвей Алексеевич | 5 а |
| 31 | Митченко Кирилл Романович | 6 а |
| 32 | Симонова Альбина Владимировна | 5 а | **Потапов Константин Сергеевич8а** |
| 33 | Спирина София Александровна | 4 б |
| 34 | Скворцов Михаил Дмитриевич | 6 а |
| 35 | Урезков Артем Юрьевич | 7 а | **Сухоруков Владимир Анатольевич9 а** |
| 36 | Фирсов Семен Евгеньевич | 3 а | **Хитров Александр Владимирович 9 а** |
| 37 | Болдырева Анастасия Петровна | 8 а | **Занина Анастасия Витальевна** |
| 38 | Богатов Владимир Евгеньевич | 8 а |
| 39 | Веприков Евгений Александрович | 8 а |
| 40 | Галуцкая Марина Сергеевна | 8 а |
| 41 | Зуев Артём Юрьевич | 8 а |
| 42 | Иванова Мария Олеговна | 8 а | **Черкашина Алина Вячеславовна 8а** |
| 43 | Каленкин Матвей Валерьевич | 8 а |
| 44 | Мезенцева Александра Алексеевна | 8 а |
| 45 | Реутов Артём Анатольевич | 8 а |
| 46 | Пятакова Валерия Александровна | 8 а |
| 47 | Финогенова Юлия Юрьевна | 8 а | **Рябоштан Кирилл Дмитриевич 9 в** |
| 48 | Хорошева Вероника Сергеевна | 8 а |  |
| 49 | Чернова Виктория Андреевна | 8 а |
| 50 | Бязиева Айна Микейлевна | 8 а |
| 51 | Дешин Виктор Викторович | 8 в | **Чабыкина Арина Александровна 9б** |
| 52 | Жирова Екатерина Викторовна | 8 в |
| 53 | Карлов Алекс Ервандович | 7 в |
| 54 | Коваленко Андрей Андреевич | 7 в | **Черкасова Юлия Андреевна** |
| 55 | Макаренко Андрей Анатольевич | 9а |
| 56 | Петелина Дарья Денисовна | 9 б |
| 57 | Сергеев Сергей Евгеньевич | 8 б | **Усачев Данил Александрович** 9 а |
| 58 | Чабанный Сергей Сергеевич | 8 б |
| 59 | Шапочанский Артем Сергеевич | 6 б |
| 60 | Широкова Дарья Евгеньевна | 9 в |
| 61 | Кочев Артем | 4а |

Ролевая модель «Учитель-учитель»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О.  учителя | Предмет | Дата рождения | Полных лет | Стаж работы | Наставник |
| 1 | Соловьев Виктор Владимирович | Физика, астрономия | 31.05.91г. | 29 | 2года  9 мес. | Веприкова Л.С. |
| 2 | Антонов Сергей Николаевич | Английский язык | 31.01.92г. | 28 | 1 год10 мес. | Ефимова Е.А. |
| 3 | Гончарова Анжела Николаевна | Начальная школа | 12.07.98г. | 22 | 1 год11 мес.  27 дней | Бондаренко Е.В. |
| 4 | 1. Качаловская Яна Владимировна | Начальные классы | 15.06.1999 | 21 | 0 | Ломакина Е.В. |
| 5 | Сафарова Анна Николаевна | История обществознание | 26.03.1992 | 28 | 1 год8 мес.  20дней | Дыбцева Н.С. |