



**Программа  
целевой модели наставничества  
МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка  
на 2023-2025 гг.**

Паспорт целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка

1.	Пояснительная записка.	3
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	4
3.	Задачи Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка	4
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	5
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества	6
6.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества	6
7.	Этапы реализации целевой модели наставничества	8
8.	Формы наставничества 8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик». 8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель». 8.3. Форма наставничества «Учитель – ученик».	9
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 участников.	17
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	19
11.	Программы Целевой модели наставничества школы	20
12.	Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка	25
13.	Приложения	31

**1. Пояснительная записка.**

Настоящая Целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов 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 6,5 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.



Создание Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить 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).

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.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### **Нормативные правовые акты**

- Устав муниципального МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка
- Отчет по результатам самообследования школы.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о школьном методическом объединении.  
Положение о Совете родителей школы.

### **3. Задачи Целевой модели наставничества**

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

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.



10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для 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.

## **6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества**

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

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

### ● Формирование базы наставляемых:

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

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

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

## 7. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, спортивных секций);</li> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.



	представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Формирование наставнических пар	1. Провести анкетирование, беседу с претендентами в наставники. 2. Сформировать наставнически пары	Зафиксировать сложившиеся пары в рамках программы специальной базы.
Обучение	1.Провести общую встречу с участием всех отобранных наставнических пар наставников.	Наметить план работы по наставничеству.
Организация	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ пробную рабочую встречу с наставником;</li> <li>➤ комплекс последовательных встреч, кураторов для эффективности работы</li> <li>➤ сбор обратной связи;</li> <li>➤ Мониторинг:</li> </ul> - хода продуктивных отношений;	Круглый стол с проведением промежуточных итогов.
Завершение	1.Подведение итогов работы каждой пары	Публичное подведение итогов и популяризация практик.

## 8. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка в данной 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. 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 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 ВШУ 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	
	Пассивный	Активный
<b>Кто может быть.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	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»	Психологическая 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, круглый стол.
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.

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

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

### Задачи:

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

### Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
  5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
  6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
  7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
  8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)
- Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической</p>
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
Создает комфортные условия для реализации	Опытный педагог одного и того же предметного		



<p>профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		<p>усталости.</p>
--	---	--	-------------------

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

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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 сочетаемый 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».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Заседания МО
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,	Тестирование. Проведение мастер – классов и др.

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

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

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

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

#### **Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

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

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<b>Кто может быть.</b>		
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.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и др.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

### **9. 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.

### **9.1. 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 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.

**Этап 1** Анализ проводит куратор программы.

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

### **9.2. 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.

## **10. 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+";



- 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.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Программы Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка

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"> <li>1. Помощь в самоорганизации</li> <li>2. (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</li> <li>Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировок ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</li> <li>Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</li> </ol>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечены в активную деятельность.	Учащиеся 1 – 4 класса	Психологическая поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникацию	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии</li> </ol>	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер	Пассивный ученик, социально или ценностно дезориентированный, не принимающий участие в жизни



			<p>творческих способностей и т.д.).</p> <p>2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</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>классы или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Волонтеры.</p>	<p>школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети находящиеся на индивидуальном обучении.</p>
Ученик в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психологическая поддержка для адаптации в новом	<p>1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.</p> <p>2. Помощь с организацией образовательного процесса.</p> <p>3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.</p>	<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.</p>	<p>Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.</p>

	Антибуллинг	Учащиеся 1-11 классов.	коллективе. Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Учитель – учитель	Молодой педагог – предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания 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.



Учитель – ученик	Будущий выпускник	Учащиеся 9, 11 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающихся 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.	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 2. 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.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---



## 12. Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества

### МАОУ СОШ № 97 им. А. В. Гуменюка

#### на 2023 - 2025 учебный год

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников  <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь-октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями образовательных организаций микрорайона с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР

2	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь	Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР.
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители.	Октябрь	Социальный педагог Психолог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ноябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача :</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Психолог Социальный педагог Зам. Директора по УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь	Психолог Социальный педагог
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь	Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР



4	<b>Отбор и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
4.4	Обучение наставников	Ноябрь - декабрь	
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b> <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Декабрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР

5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР.
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b> <b>Цель:</b> <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары.		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Наставники
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь	Наставники
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь	Наставники Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР.
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Не менее 1 раза в месяц	Наставники
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль март	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Наставники
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех групп наставников и наставляемых	Май	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Апрель	Психолог Социальный педагог
7	<b>Завершение наставничества</b> <b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов. <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного		



	<p>мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества.	Май	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в папки.	Июнь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, папок на сайте образовательной организации .	Июнь	Программист
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Программист

7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР Программист
-----	--	------	--

### 5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

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

**6. Примерная форма базы наставляемыхых**

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителем)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1.												
2.												

**7. Примерная форма базы наставников**

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставных	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставяемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
1.															
2.															



**1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1 Анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

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

Таблица 2 Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2023	на выходе 2024
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
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 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 ВШУ и ПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		

Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень удовлетворенности своей профессией 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										
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?										
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?										
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?										
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?										

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. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_ 13.

Что в программе является наиболее ценным для Вас?

\_\_\_\_\_

4. Насколько важна польза обучения Наставников?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. 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.										
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?										
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.										

7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).										
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.										
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?										

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14.

Что особенно ценно для Вас в программе?

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

### 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.

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 комфортно было общение с наставником?										
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
6. Ощущение поддержки от наставника										
7.Помощь наставника										
8. Насколько был понятен план работы с наставником										
9.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

11.Что Вы ожидали от программы?

\_\_\_\_\_

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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



### Анкета наставника

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

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?										
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?										
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?										
7. Насколько удалось спланировать работу?										
8. Насколько удалось осуществить свой план?										
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
11. Насколько понравилась работа наставником?										
12. Насколько Вы довольны результатом?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 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 и 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 необходимых 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?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

#### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Эффективность программы наставничества										
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										



7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями										
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками										
9. Качество программы профессиональной адаптации										
10. Включенность наставляемого в процесс										
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	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]