**Муниципальное общеобразовательное учреждение«Белоколодезская средняя общеобразовательная школа Вейделевского района Белгородской области»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Принята на заседании педагогического совета  МОУ «Белоколодезская СОШ»  Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. |  | «Утверждаю»  Директор МОУ «Белоколодезская СОШ» \_\_\_\_\_\_\_Т.В. Артемова  Приказ № \_\_ от \_\_\_\_\_\_\_г. |

ПРОГРАММА

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

**МОУ «Белоколодезская СОШ»**

**с. Белый Колодезь**

**Паспорт Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. | 1 - 3 |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | 4 – 5 |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 6 |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели  наставничества. | 7 |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой модели  наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 8 – 9 |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой модели  наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 10 – 11 |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества  МОУ «Белоколодезская СОШ» | 12 – 14 |
| 8. | Формы наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ»  Форма наставничества «Ученик – ученик».  Форма наставничества «Учитель – учитель».  Форма наставничества «Работодатель – ученик». | 15 – 23 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | 24 - 26 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 27 |
| 11. | Программы Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 28 - 34 |
| 12. | Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 35 – 39 |
| 13. | Схема Целевая модель наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 40 |
| 14. | Приложения | 41 - 67 |

**Пояснительная записка.**

Настоящая Целевая модель наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ», 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](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУ «Белоколодезская СОШ».

Создание Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ», 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](http://docs.cntd.ru/document/9004937).

[Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).

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](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).

[Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от](http://docs.cntd.ru/document/420277810) [29 мая 2015 г. N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).

[Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690). [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

[Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [деятельности и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847).

[Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных](http://docs.cntd.ru/document/9011562) [объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).

[Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих](http://docs.cntd.ru/document/9015223) [организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).

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 МОУ «Белоколодезская СОШ»**

Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

Разработка и реализация программ наставничества.

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

Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

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

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

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**

Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивнойсферах и сфере дополнительного образования.

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.

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

Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

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

Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

**Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.**

1. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
2. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
3. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
4. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
5. Повышение уровнясформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
6. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
7. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
8. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
9. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**Структура управления реализацией**

**Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| [Министерство](http://minobr.rkomi.ru/left/news_doing/news/) [образования,](http://minobr.rkomi.ru/left/news_doing/news/)  [науки и](http://minobr.rkomi.ru/left/news_doing/news/)  [молодежной](http://minobr.rkomi.ru/left/news_doing/news/) [политики](http://minobr.rkomi.ru/left/news_doing/news/) Белгородской области | 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. |
| БелИРО | 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; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |

|  |  |
| --- | --- |
| Управление образования администрации Вейделевского района | 1. Согласовывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ». 2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МОУ «Белоколодезская СОШ». осуществляющие 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. |
| МОУ «Белоколодезская СОШ».  Директор МБОУ  «Школа № 9» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ»**.** Разработка Целевой модели наставничества наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ». Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ». Реализация программ наставничества. 2. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 3. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ». Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ». | 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   Целевой модели наставничества. |
| Ответственные за направления форм  наставничества. | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые. | Модели форм наставничества**.**   1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Работодатель – ученик». |

**Кадровая система реализации Целевой модели наставничества**

**МОУ «Белоколодезская СОШ».**

Целевой модели наставничества выделяетсятри главные роли:

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.

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.

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 ит.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;
* 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**

**МОУ «Белоколодезская СОШ».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы.  Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  Выбор аудитории для поиска наставников.  Информирование и выбор форм наставничества.  На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение  внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.  Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формирование базы наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 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); | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
|  | 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.  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. |  |
| Отбор и  обучение наставников | 1. Выявление наставников,   входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.   1. Обучение наставников дляработы с наставляемыми. | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной   форме всеми потенциальными наставниками.   1. 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 МОУ «Белоколодезская СОШ».**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Белоколодезская СОШ» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть** | **Пассивный** | **Активный** |
| Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью | 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 |
| параллели, принимающий | потребностями, |
| активное участие в жизни школы.  Возможный участник Всероссийских детско -юношеских организаций и объединений. | 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 всобственной 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».**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | | |
| **Кто может быть.** | | **Молодой специалист** | **Педагог** | |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).  Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.  Педагог, обладающий лидерскими организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от  0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса с, взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе  адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной  организации | |
| **Типы наставников** | |  | Педагог, находящийся состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. | в |
| **Наставник -** | **Наставник -** |  |
| **консультант** | **предметник** |  |
| Создает | Опытный |  |
| комфортные | педагог одного |  |
| условия для | и того же |  |
| реализации | предметного |  |
| профессиональных | направления, |  |
| качеств, помогает | что и молодой |  |
| с организацией | учитель, |  |
| образовательного | способный |  |
| процесса и с | осуществлять |  |
| решение | всестороннюю |  |
| конкретных | методическую |  |
| психолого – | поддержку |  |
| педагогичексих и | преподавания |  |
| коммуникативных | отдельных |  |
| проблем, | дисциплин. |  |
| контролирует |  |  |
| самостоятельную |  |  |
| работу молодого |  |  |
| специалиста или |  |  |
| педагога. |  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на  месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодой  специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с  классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки 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».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель –  учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и  педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять  участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.  Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы  наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Наставник получает уважаемый и  заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете  илиметодический 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 предпрофориентационнуюпрограмму.
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 | Социально активный | Плохо |
| профессионал с | школьник с особыми | мотивированный, |
| большим (от 5 лет) | образовательными | дезориентированный |
| опытом работы с | потребностями, | школьник старших |
| высокой | мотивированный к | классов, не |
| 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. | расширению круга  общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | 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 траекториинеобходимых 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  наставника. |

**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.

**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 (таблица 2).

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

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

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.

Доска почета «Лучшие наставники».

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

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

**Программы Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставни**  **чества** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| Ученик - ученик | Успеваемость на 100 | Учащиеся 2  – 11 классов | Достижение лучших образовательн ых результатов учеником (учащимися). | Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).  Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).  Оказать помощь в выполнении домашних  заданий. | Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. | Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворитель ные образовательные результаты. |
| Поделись опытом | Учащиеся 8  – 11 классов | Обмен навыками для достижения целей. | Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе.  Работа над общими проектами, исследованиями. | Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.  Победитель школьных и региональных олимпиад.  Творческий и одаренный. | Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или  ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| Вовлечение в  активную деятельнос ть. | Учащиеся 1 | Психоэмоцион | 1. Поддержка становления | Активный ученик, | Пассивный ученик, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | – 8 классов | альная поддержка с  адаптацией в коллектив, развитием коммуникацио нных, творческих, лидерских навыков. | индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).  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.).  Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)  Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. | обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры. | социально или ценностно – дезориентированны й, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.  Дети с ОВЗ.  Дети, находящиеся на индивидуальном обучении. |
| Ученик в условиях адаптации. | Вновь прибывшие в школу учащиеся. | Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива  Школы и класса. | Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.  Помощь с организацией образовательного процесса.  Решение конкретных | Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами. | Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный,  Отстраненный от |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Психоэ моциональная поддержка для адаптации в новом  коллективе. | психологических и коммуникативных проблем. |  | коллектива. |
| Антибуллинг | Учащиеся 1-  11 классов. | Профилактика всех форм  насилия над учащимися в образовательно й организации, в  общественных местах. | Психоэмоциональная поддержка учащихся.  Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность.  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 профессиональ ных 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.  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. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Молодой классный руководитель | Молодые специалисты  - классные руководител и (стаж до 3 лет) | Поддержка для приобретения необходимых профессиональ ных навыков в работе с  классным коллективом и закрепления на месте работы. | Обучение работе со школьной документацией классного руководителя.  Проектирование целей работы с классным коллективом.  Изучение методов сплочения классного коллектива.  Особенности проектирования рабочей программы.  Рекомендации по проведению родительских собраний. | Наставник – консультант.  Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. |
| Педагог в условиях адаптации | Вновь принятые работники педагогичес кого сообщества школы. | Создание комфортных условий для реализации профессиональ ных качеств в новом коллективе. | Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации.  Помощь с организацией образовательного процесса.  Решение конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем. | Наставник – консультант.  Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы. |
| Профилактика эмоционального выгорания. | Педагогичес кое сообщество. | Развитие эмоциональной устойчивости,  профилактика эмоционального выгорания педагогов | Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы.  Способствовать повышению работоспособности.   1. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости. 2. обучить педагогов способам саморегуляции. 3. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья. 4. Способствовать формированию   корпоративной культуры | Наставник – консультант.  Педагог –  Психолог педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией. | Педагог,  находящийся в состоянии эмоционального  выгорания, хронической усталости. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Информац ионно – коммуника тивные компетентн ости | Педагогичес кое сообщество. | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями  . | Помощь в овладении ИКТ- компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учащимися.  Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.  Научить использовать современные способы  оценивания в условиях информационно- коммуникационных технологий(ведение  электронных  форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).  4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным  оборудованием. | Наставникконсультант, новатор. Владеет современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике. | Консервативный педагог, ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам  деятельности. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Дистанцио нное обучение. | Педагогичес кое сообщество. | Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационн ых и  телекоммуника ционных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственн ого контакта между педагогом и учащимся. | 1. Освоение технологий дистанционного обучения. 2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения. 3. Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернет-ресурсы. | Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике. | Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Работодатель - ученик** | Будущий профессио нал | Учащиеся 8  – 11 классов | Помощь учащимся, с особыми образовательн ыми потребности, в реализации образовательн ых, научно – исследовательс ких потребностей для будущей профессиональ ной  деятельности. | Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.  Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.  Оказание помощи в исследовательская  деятельности. | Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативным и навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствов анию,  получению профессиональных навыков. |
| Значимый взрослый | Учащиеся 5  – 11 классов, стоящие на учете в  ВШК и ОПДН. | Мотивационна я  и  ценностная поддержка с развитием коммуникативн ых, творческих, лидерских навыков, стимулировани е идей  саморазвития, осознанного выбора образовательно й и карьерной  траектории. | Повышение образовательных результатов у наставляемых.  Формирование мотивации к учебе, осознанного подходят к выбору профессии. | Активный профессионал, из числа неравнодушных представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества. | Учащихся, имеющих проблемы с учебой и поведением, не мотивированные, не умеющие строить свою образовательную и профессиональную траекторию. |

**Дорожная карта по реализации Целевой модель наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ»**

**План работы по реализации Модели на 2022 год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование  этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества.  . | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества. | 1. Изучение Распоряжения 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». 2. Изучение материалов вебинаров. 3. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. | Август- сентябрь 2022 г | Артемова Т.В. директор школы |
| Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МОУ «Белоколодезская СОШ» | 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МОУ «Белоколодезская СОШ» 2. Разработка и утверждение Положения о наставничества в МОУ «Белоколодезская СОШ» 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» 5. Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества | Сентябрь 2022 г | Артемова Т.В. директор школы |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | МОУ «Белоколодезская СОШ» |  |  |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в  наставничестве аудитории внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др. | Август- сентябрь 2022 г | Зам. директора |
| 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ  наставничества. | Август 2022 | Артемова Т.В., директор школы, |
| 3. Сформировать банк программ по трем формам  наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик». | Сентябрь 2022 | Куратор Целевой  модели наставничества. |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 6. Информирование внешней среды. | Август – сентябрь 2022 г | Арткмова Т..В., директор школы |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы исогласияот родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник,   родители. | Август, сентябрь 2022 | Зам. директора |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций,  анализа анкет профстандарта. |  |  |
| Формирование базы наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из   числа обучающихся. | Август- сентябрь 2022 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках. | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. | Август, сентябрь 2022 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для  информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды. | Сентябрь 2022 | Артемова Т.В. директор школы |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий,   родителей. | Сентябрь 2022 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных  наставников. | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | Сентябрь 2022 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Сентябрь 2022 | Куратор Целевой  модели наставничества. |
| 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и  графиков обучения наставников. | Сентябрь 2022 | Артемова Т.В. директор школы |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | Сентябрь-  октябрь 2022 | Куратор Целевой  модели наставничества. |
| 5. | Формирование наставнических пар /  групп | Отбор наставников и наставляемых. | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | Октябрь 2022 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении  наставнических пар/групп». | Октябрь  2022 г. | Артемова Т.В.  директор школы |
| 2. Составление планов индивидуального развития  наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Октябрь 2022 г. | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск  наставника. | Сентябрь 2022 г. | педагог - психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар /  групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2022 -  2023  учебный год г. | наставники |
| Организация текущего | Анкетирование.Форматы анкет обратной связи для | Январь | Куратор Целевой |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | контроля достижения планируемых результатов  наставниками. | промежуточной оценки. | 2023 | модели наставничества. |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической Программы. | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | Январь 2023 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| Мотивация и поощрения наставников. | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового   мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» | Январь 2023 | Артемова Т.В.., директор школы |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров. 2. Проведение школьного конкурса   профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ". | Январь 2023 | Куратор Целевой модели наставничества. |

Структура Целевой модели наставничества МОУ «Белоколодезская СОШ»

1. **Приложения**

**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 «Работодатель – ученик»

Таблица 2

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы | |
| на входе  2022 | на выходе  2023 |
| 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 ВШК и ОПДН. |  |  |
| 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. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых  специалистов в школе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание  посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности  учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении  школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива  обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в  педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния  специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания  педагогов. |  |  |
| 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько  полезными/интересным, как Вам  кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько  полезны/интересными, как Вам  кажется, будут групповые  встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы  ожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в  помощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько понятным, согласно  Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вам важно  ощущение безопасности при работе с наНасколько Вам важно обсудить  и зафиксировать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ожидания  наставника? ставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Оцените ожидаемые после  завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемую  полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую  полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?

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

1. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

1. 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  наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в  программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны  групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть  полезны/интересны личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования  (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесь  придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемую  включенность наставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровень  удовлетворения от совместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезность  проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важна польза  обучения Наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

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

**Анкета наставляемого**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы  наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии 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 от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались  довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. 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 | Никогд а |

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?

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, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет  необходимыми теоретическими  знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет  необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество  разработанной Вами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| программы  профессиональной адаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. 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 | Никогд а |

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

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

**Анкета наставляемого**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая  эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при  общении с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество мероприятий на  выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями  предприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность организованных  для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных  ученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемое качество отработки ролевых  практик конкретной деятельности, включая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| профессиональную и межличностную коммуникацию на  производстве. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых  практических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке  своего личного профессионального потенциала. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько для Вас  важно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

12.Рады ли Вы участию 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.Ожидаемая эффективность программы  наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вам важен комфорт в программе  наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организации  Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями  предприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая  эффективность мероприятий, направленных на развитие  навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ,  дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими  знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми  практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая  эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на  производстве. | 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. Насколько Вам важно остаться  довольными вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

13.Рады ли Вы, что участвуете 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? | 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 полезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки  от 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 оправдались Ваши  ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. 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? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в  программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными были групповые  встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколько полезны/интересными были личные  встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько удалось  спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько удалось осуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Вы оцениваете включенность  наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько Вы довольны вашей  совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько понравилась работа  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы  довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. 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]
2. 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 | 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  от 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 оправдались Ваши  ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. 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 | 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  оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. 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 |

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

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

**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 | 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 мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии  на предприятия) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ,  дискуссии) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и  межличностную | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| коммуникацию на  производстве |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Качество передачи Вам необходимых  практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального  потенциала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ощущение поддержки  от наставника. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Насколько оправдались Ваши  ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

* 1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
  2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
  3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
  4. 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 | 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 удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на  предприятия) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо- дни, конкурсы проектных ученических работ,  дискуссии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел  необходимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| теоретическими  знаниями. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими  навыками. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную  коммуникацию на производстве. | 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 оправдались Ваши  ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет].