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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Принята на заседании педагогического советаМОУ «Белоколодезская СОШ» Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. |  | «Утверждаю»Директор МОУ «Белоколодезская СОШ» \_\_\_\_\_\_\_Т.В. АртемоваПриказ № \_\_ 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 моделинаставничества. | 7 |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой моделинаставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 8 – 9 |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой моделинаставничества МОУ «Белоколодезская СОШ» | 10 – 11 |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничестваМОУ «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 формнаставничества. | 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 привлечениевнешних 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 музыкальныхгрупп, проектных классов, спортивных секций); | Формирование базы наставников, которые потенциальномогут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
|  | педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и созданиипродуктивной 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 базынаставников из числа:выпускников,заинтересованных в поддержке своей школы;сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущихкадров (возможно пересечение с выпускниками);успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;представители других организаций, с которыми естьпартнерские связи. |  |
| Отбор иобучение 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 отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии 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 мониторингадинамики 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 илиценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты илипроблемы с поведениемне 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 профессиональнойподдержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов |
|  |  |
|  | . |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательныхрезультатов. |
| «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 программнаставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьногосообщества. | 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 желающихдобровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация иосознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов,посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьномусообществу. | 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 (от0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса с, взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессеадаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательнойорганизации |
| **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 наместе работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе склассным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью поприобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор –консервативный педагог» | Помощь в овладении современнымипрограммами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник –неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретномупредмету. |

**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 ипедагогов, 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 принятьучастие 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 формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом советеилиметодический 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 вобщении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущемуколлеге.Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарныхвыпускников.Возможно, родительобразовательного учреждения. | расширению кругаобщения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | имеющий желаниясамостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессамвнутри 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 выбораобразовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – молодой коллега» | Совместная работа по развитиютворческого, 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 икуратора. |
| «Работодатель – будущий сотрудник» | Профессиональнаяподдержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траекториинеобходимых длябудущего 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 родительскогосообщества. | Анкетирование**.** Использование базы наставников |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиямиМентори «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 имеющимивозможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповаяработа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательныхрезультатов унаставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес– плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организациюнаставника. |

**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 домашнихзаданий. | 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 илиресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| Вовлечение вактивную деятельнос ть. | Учащиеся 1 | Психоэмоцион | 1. Поддержка становления | Активный ученик, | Пассивный ученик, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | – 8 классов | альная поддержка садаптацией 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 коллективаШколы 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 новомколлективе. | психологических и коммуникативных проблем. |  | коллектива. |
| Антибуллинг | Учащиеся 1-11 классов. | Профилактика всех формнасилия над учащимися в образовательно й организации, вобщественных 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 передовогопедагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. Способствовать формированию индивидуального стилятворческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниямии 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 своемупредмету, 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 склассным 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, другимипедагогами, 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 эмоциональноговыгорания, 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(ведениеэлектронных  форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийнымоборудованием. | 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 алгоритмамдеятельности. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Дистанцио нное обучение. | Педагогичес кое сообщество. | Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационн ых ителекоммуника 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 нойдеятельности. | Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.Оказание помощи в исследовательскаядеятельности. | 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 вВШК и ОПДН. | Мотивационна я  иценностная поддержка с развитием коммуникативн ых, творческих, лидерских навыков, стимулировани е идейсаморазвития, осознанного выбора образовательно й и карьернойтраектории. | 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.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиеэтапа | 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 внаставничестве 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 программнаставничества. | Август 2022 | Артемова Т.В., директор школы, |
| 3. Сформировать банк программ по трем формамнаставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик». | Сентябрь 2022 | Куратор Целевоймодели 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) дляинформирования 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 потенциальныхнаставников. | 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 Целевоймодели наставничества. |
| 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ играфиков обучения наставников. | Сентябрь 2022 | Артемова Т.В. директор школы |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | Сентябрь-октябрь 2022 | Куратор Целевоймодели 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 утверждениинаставнических пар/групп». | Октябрь2022 г. | Артемова Т.В.директор школы |
| 2. Составление планов индивидуального развитиянаставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Октябрь 2022 г. | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поискнаставника. | 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 -2023учебный год г. | наставники |
| Организация текущего | Анкетирование.Форматы анкет обратной связи для | Январь | Куратор Целевой |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | контроля достижения планируемых результатовнаставниками. | 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 входе2022 | на выходе2023 |
| Вовлеченность обучающихся вобразовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокойшкольной успеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибкихнавыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединениядополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивныесекции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях нарегиональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих вволонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих иобразовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченнымивозможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методическихпрактик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| профессиональных конкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешнопрошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодыхспециалистов в школе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желаниепосещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожностиучащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещениишколы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллективаобучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата впедагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состоянияспециалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгоранияпедагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своейпрофессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим иродительским 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 уровенькомфорта при общении снаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколькополезными/интересным, как Вамкажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными, как Вамкажется, будут групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько понятным, согласноВашим ожиданиям, должен быть план, выстроенныйнаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вам важноощущение безопасности при работе с наНасколько Вам важно обсудитьи зафиксировать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ожиданиянаставника? ставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Оцените ожидаемые послезавершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемуюполезность 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 снаставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества впрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут бытьполезны/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 собираетесьпридерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемуювключенность наставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровеньудовлетворения от совместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезностьпроекта 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 пользаобучения 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 программынаставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом,рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной идолжностной 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 вконкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональнойадаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вамважно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы осталисьдовольны 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 ожидаетепроведение мероприятий поразвитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары,участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | 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.Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы впрограмменаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможетеорганизоватьмероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемаяэффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеетнеобходимыми теоретическимизнаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеетнеобходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качестворазработанной Вами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| программыпрофессиональной адаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемогов процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворениясовместной 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 собираетесьпроводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | 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.Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество мероприятий навыявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителямипредприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность организованныхдля Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектныхученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемое качество отработки ролевыхпрактик конкретной деятельности, включая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| профессиональную и межличностную коммуникацию напроизводстве. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценкесвоего личного профессионального потенциала. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько для Васважно 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 программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вам важен комфорт в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организацииВами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителямипредприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемаяэффективность мероприятий, направленных на развитиенавыков 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 теоретическимизнаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимымипрактическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемаяэффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию напроизводстве. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно остатьсядовольными 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 снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи снаставником? | 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 поддержкиот 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 былпонятен план работы с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущениебезопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько было понятно, что от Васждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Выдовольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Вашиожидания? | 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 былообщение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества впрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными были групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколько полезны/интересными были личныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько удалосьспланировать 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 включенностьнаставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько понравилась работанаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Выдовольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Вашиожидания? | 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/интереснымбыло 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 программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение иведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимыхтеоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10. Качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержкиот наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Выдовольны 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 Вашиожидания? | 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.Эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимымитеоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимымипрактическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество программы профессиональнойадаптации | 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 вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколькооправдались 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 вконкурсах). | 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 программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать впрограмме 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, экскурсиина 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 имежличностную | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| коммуникацию напроизводстве |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессиональногопотенциала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ощущение поддержкиот наставника. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Насколько оправдались Вашиожидания? | 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. Эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии напредприятия) | 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 овладелнеобходимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| теоретическимизнаниями. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическиминавыками. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностнуюкоммуникацию на производстве. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого впроцесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Выдовольны 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 Вашиожидания? | 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].