

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОСНОВНАЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с. ГОЛУБОВКА  
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
(МКОУ ООШ с. Голубовка)

УТВЕРЖДАЮ  
и.о.директор МКОУ ООШ с. Голубовка  
Партизанского муниципального района  
\_\_\_\_\_Манькова Т.В.

**Программа наставничества  
МКОУ ООШ с.Голубовка на 2022-2023  
учебный год**

Составитель:  
Заместитель директора по УВР Калининцева О.П.

2022 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Программа наставничества МКОУ ООШ с.Голубовка, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» на 2020 – 20201 учебный год (далее – Программа) разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа); Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"); с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»)

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Целью внедрения модели наставничества* в МКОУ ООШ с.Голубовка является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов.

*Задачи целевой модели наставничества.*

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.

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

### **1.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

Цель программы - обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ ООШ с.Голубовка и улучшить личные показатели их эффективности в разрезе форм наставничества. Для реализации цели сформированы задачи:

Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.

Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

### **2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1.Срок реализации Программы 1 год.

2.2.Участники Программы: обучающиеся, педагоги.

2.3. В МКОУ ООШ с.Голубовка организованы формы наставничества: □

□ «ученик – ученик»;

□ «учитель – учитель»;

2.4. Форма наставничества «ученик – ученик» - взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее строгой субординации.

2.4.1. Целью формы «ученик-ученик» наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.4.2. **Портрет участников Наставник:**

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие

образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

#### **Наставляемый:**

- Пассивный. Социально или ценностно-дезорientированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
- Активный. Обучающийся, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

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

#### **2.4.4.Оцениваемые результаты:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### **2.4.5. Область применения в рамках образовательной программы:**

внеурочная деятельности, «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

**2.5.1. Целью формы наставничества «учитель – учитель» является** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации,

позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основная задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

#### 2.5.2. Портрет участников.

**Наставник:** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант:** создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник:** опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**2.5.3. Результатом организации работы наставников** является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### 2.5.4. Оцениваемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного,

творческого и педагогического потенциалов;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **2.5.5. Область применения в рамках образовательной программы.**

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3. ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ**

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках реализуемой программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие в следствие непринятия ребенка коллективом.

### **4.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

- Преодоление профессионально-личностных кризисов.
- Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
- Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
- Повышение мотивации к достижению новых целей.
- Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни
- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.



## 5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММОЙ

Исполнитель	Мероприятия	Сроки исполнения
И.о. директора МКОУ ООШ с.Голубовка	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для модели наставничества.</li> <li>2. Разработка Целевой модели наставничества</li> <li>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>	Сентябрь 2022г.
Куратор программы наставничества, заместитель директора по УВР	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Формирование базы наставников и наставляемых</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе в течение привлечение экспертов для проведения обучения). Предоставление наставникам методических учебных рекомендаций и материалов по взаимодействию с наставляемым</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5.Мониторинг эффективности Программы наставничества.</li> </ol>	В течение года.
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</li> <li>2. Реализация Форма наставничества «Ученик -ученик».</li> <li>3.Реализация Форма наставничества «Учитель -учитель».</li> </ol>	
Педагог-психолог, социальный педагог	Проведение тестов на выявление психологической совместности, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи, психолого-педагогического сопровождения.	В течение года. При необходимости
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение учебного года.

## 6. ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

**6.1.** Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность

**6.2.** Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Структура и программа обучения являются одинаковыми для всех форм наставничества. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, 40 познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества.

**6.3.** Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей. 1. Самоанализ и навыки самопрезентации. 2. Обучение эффективным коммуникациям. 3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

### *Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации.*

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный. Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны».

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?
---------------------	--	---

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?
--------------------	--	--

Задача 3. Мои достижения Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?
----------------	-----------------------------	-----------------------------------

Задача 4. Мои недостатки Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?
----------------	--	--

Задача 5. Моя мотивация. Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему.

Задача 6. Мои умения Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т. д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Увлечения, развлечения		
Саморазвитие		
Карьера		

Задача 7. Закрепление.

Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям.

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями). Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт.

Задача 2. Вопросы и ответы.

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам: вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого; 5 – проявляет полную эмпатию); ответственность (где 1 – не оценивает последствие своих слов; 5 – аккуратно все взвешивает); авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 – открыт к диалогу и обсуждению); уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию). Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Задача 3.

Ролевые ситуации Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Часть 3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч. Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные: знакомству; планированию будущей работы; решению конкретной задачи; решению внезапно возникшей проблемы; решению ситуации организационного нарушения; завершению программы наставничества. Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества. Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого.

Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.

5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов,

соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т. д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

6.4. Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения. Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым – развивающему и инструментальному: развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого; инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

## 7. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю</li> </ul>

- «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

## 8. ПЛАНИРОВАНИЕ ОСНОВНОГО ПРОЦЕССА РАБОТЫ

Участники: наставник, наставляемый, куратор. Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели. Время: 1–1,5 часа. Желания и ресурсы

Вместе с куратором пара или группа обсуждает и по итогу формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества. Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов). После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

Цели и результаты. После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени.

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества. Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

## 9. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости). Роль

куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов. Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

## 10.ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>3</sup>		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>4</sup>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>3</sup> Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

<sup>4</sup> Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

**Раздел 2. Направления развития ученика/**

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата; По итогам соревнования _____		
2.7.	Выступить с сообщением об ученическом проекте		Доклад представлен на _____		
2.8.	Изучить _____ совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению _____		Проведен _____ квест по _____ (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных _____ в _____		Принято участие _____ в _____		

	РФ и СО (форум, фестиваль, конкурс и др.)				
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»  
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>5</sup>	Фактический результат <sup>6</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>7</sup></b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, и пр.		Визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

<sup>5</sup>В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>6</sup>Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>7</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b> <sup>8</sup>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>9</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как _____,		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии,		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		

<sup>8</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>9</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## 11. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ПО ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До 09.2022	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	09.2022	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	В течение 2022-2023	Куратор
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации	В течение 2022-2023	Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	Май 2023	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой по Программе	Июнь 2023	Куратор
Анализ деятельности за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	Июль 2023	Куратор

## 12. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Подведение итогов Программы наставничества в МКОУ ООШ с.Голубовка представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия.

На мероприятие могут быть приглашены представители следующих целевых аудиторий: обучающиеся и сотрудники образовательной организации; выпускники; друзья и близкие наставляемых; представители социальных партнеров образовательной организации; специалисты и волонтеры, участвовавшие в организации программы; представители других образовательных организаций региона; представители региональных средств массовой информации; представители органов власти. Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к

ее продолжению. Наставляемым подобная форма поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

### **13. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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 проходит до начала реализации Программы и после ее завершения.

Этапы мониторинга:

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, 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 к личности наставника;
  - ✓ контроль хода Программы;
  - ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  - ✓ определение условий эффективной Программы;
  - ✓ 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. 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; развитие предметных 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, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

Задачи мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы 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.

### **Критерии эффективности работы наставника.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических Программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;

- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

#### **14. Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы**

I. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

##### **Форма «ученик - ученик»**

##### **Анкета наставляемого**

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	
11. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

##### **Анкета наставника**

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
4. Насколько Вы можете реализовать свои	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>

лидерские качества в программе?	
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процессе	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____	
13. Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____	
14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]	

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

**Анкета наставляемого учителя**

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>

профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?	_____
14. Что особенно ценно для Вас в программе?	_____

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

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

### ***Анкета наставника (учителя)***

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе \_\_\_\_\_

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

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

II. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

### Форма «ученик - ученик»

*Анкета наставляемого*

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

13. Что Вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_

14. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
---	-----------------------------

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

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
[да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

*Анкета наставника*

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
7. Насколько удалось спланировать работу?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
8. Насколько удалось осуществить свой план?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
11. Насколько понравилась работа наставником?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
12. Насколько Вы довольны результатом?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	_____
14. Насколько оправдались Ваши ожидания ?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет] \_\_\_\_\_

18. Насколько оправдались Ваши ожидания ?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]	
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]	
21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]	
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]	
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]	
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]	

### **Форма «учитель - учитель»**

#### *Анкета наставляемого*

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
4. Насколько комфортно от программы наставничества	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
10. Качество программы профессиональной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
11. Ощущение поддержки наставника	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____	

14. Насколько оправдались Ваши ожидания ?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____	
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____	

17. Как часто проводились мероприятия по развитию часто раза конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
--	-----------------------------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

#### **Анкета наставника**

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
9. Качество программы профессиональной	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>

адаптации	
10. Включенность наставляемого в процесс	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Насколько оправдались Ваши ожидания ?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
---	-----------------------------

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

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

16. Как часто проводились мероприятия по развитию часто раза конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>
--	-----------------------------

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

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

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

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества**  
*Форма наставничества «ученик - ученик»*

Личностная оценка наставляемых/

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	<b>Довольны результатом</b>

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	

Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

**Личностная оценка наставников**

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	<b>Довольны результатом</b>

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

*Форма наставничества «учитель-учитель»*

### Личностная оценка наставляемых

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	<b>Довольны результатом</b>

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

### Личностная оценка наставников

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	<b>Довольны результатом</b>

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