

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 84 п. Сеятель**

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ № 84 п.  
Сеятель  
\_\_\_\_\_А.М.Чемерисова  
Приказ № 177 от 02.09.2024

***ПРОГРАММА  
наставничества  
в рамках целевой  
модели наставничества  
в МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель  
на 2024-2027 гг.***

**Сеятель Северный 2024**

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Общие положения программы .....</b>                                                                           | <b>3</b>  |
| 1.1. <i>Пояснительная записка. ....</i>                                                                             | 3         |
| 1.2. <i>Нормативные основы целевой модели наставничества. ....</i>                                                  | 5         |
| 1.3. <i>Актуальность целевой модели наставничества .....</i>                                                        | 6         |
| <b>2. Цель и задачи программы .....</b>                                                                             | <b>8</b>  |
| 2.1. <i>Дерево целей программы .....</i>                                                                            | 8         |
| 2.2. <i>Задачи программы .....</i>                                                                                  | 9         |
| <b>3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества .....</b>                                        | <b>10</b> |
| <b>4. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества .....</b>                                      | <b>11</b> |
| <b>5. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества</b>                                                 | <b>12</b> |
| <b>6. Ролевые модели в рамках форм наставничества .....</b>                                                         | <b>14</b> |
| 6.1. <i>Форма наставничества «Ученик – ученик». ....</i>                                                            | 15        |
| 6.2. <i>Форма наставничества «Учитель – учитель». ....</i>                                                          | 17        |
| 6.3. <i>Форма наставничества «Учитель – ученик» .....</i>                                                           | 19        |
| <b>9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества .....</b>                                 | <b>23</b> |
| Приложение 1 .....                                                                                                  | 27        |
| Шаблоны Индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества ..... | 27        |
| Приложение 2 .....                                                                                                  | 33        |
| Результаты мониторинг реализации программы наставничества .....                                                     | 33        |

## **1. Общие положения программы**

### **1.1. Пояснительная записка.**

Программа наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель на 2024-2027 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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).

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУСОШ № 84 п. Сеятель.

*Создание Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

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

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

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

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

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

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов 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.

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

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).
- Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта „Образование“ (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»
- Распоряжение Минпросвещения России Р-145 от 25.12.2019 "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.
- Методические рекомендации 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.

- "О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для ОО" (приказ №446 от 08.06.2020 Минобрнауки Ростовской области).
- "Об утверждении перечня муниципальных ОО для внедрения методологии (целевой модели) наставничества"(приказ №712 от 04.09.2020 Минобрнауки Ростовской области).
- Перечень муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения 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 (приложение к приказу №712 от 04.09.2020 Минобрнауки Ростовской области).
- О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Сальского района (приказ №522 от 28.09.2020 УО Сальского района).

#### **Нормативные правовые акты МБОУ СОШ 84 п. Сеятель**

- Приказ МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель от 02.09.2024 № 182 "Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества (далее ЦМН) в МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель "
- Положение по организации наставничества в МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель
- Устав МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель
- Отчет по результатам самообследования школы.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о школьном методическом объединении.
- Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
- Положение об общешкольном родительском комитете.

#### ***1.3. Актуальность целевой модели наставничества***

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мета навыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления,

поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Внедрение программ наставничества обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений и программ наставничества.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

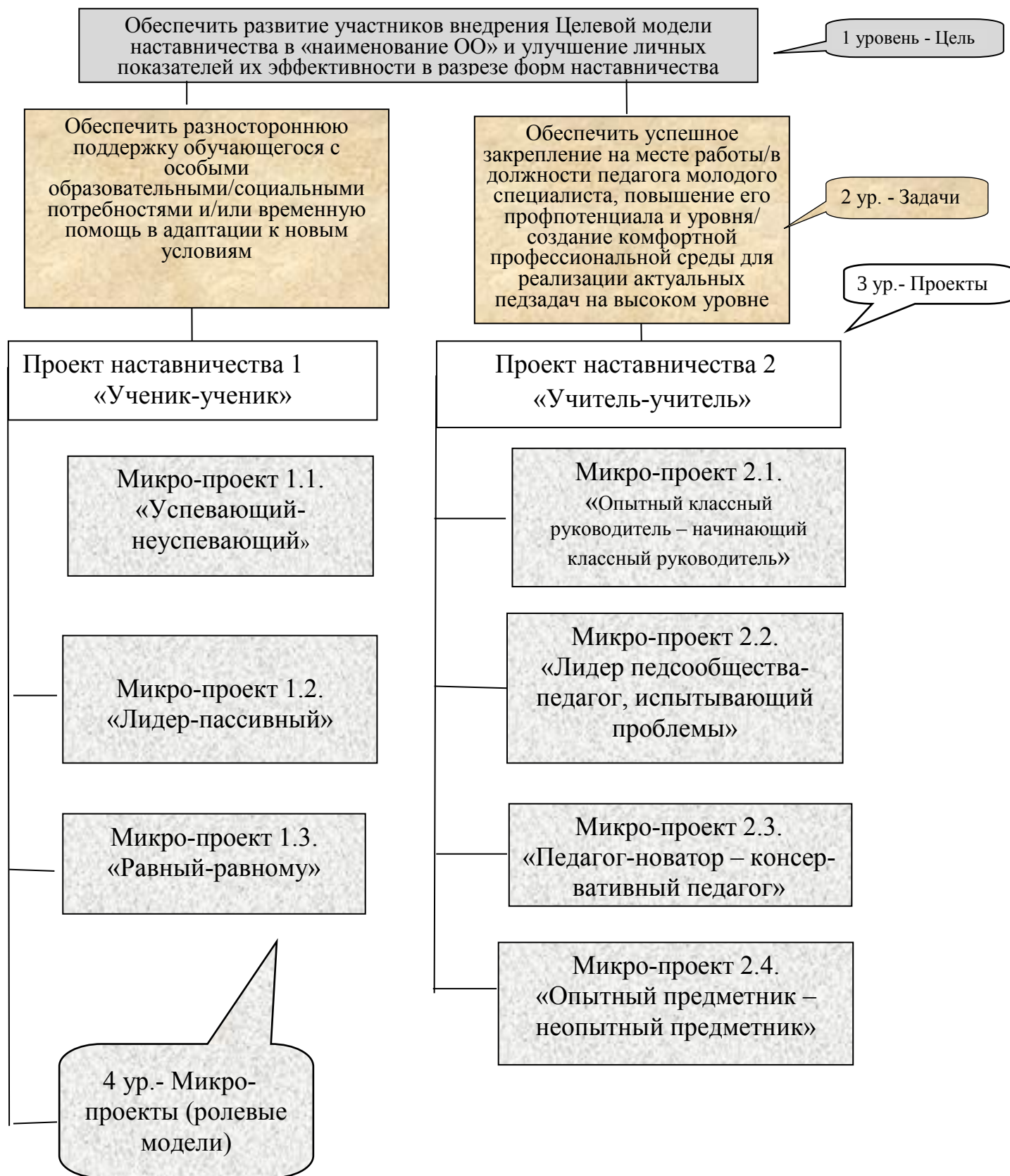
Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

- эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

## 2. Цель и задачи программы

### 2.1. Дерево целей программы



## **2.2. Задачи программы**

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

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

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

| Уровни структуры                                                           | Направления деятельности.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель т</p> <p>Директор МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель Разработка Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель.</li> <li>2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУСОШ №84 п. Сеятель</li> <li>3. Реализация программ наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>4. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель.</li> <li>5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol> |
| <p>Куратор Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель.</p>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.</li> </ol>                                                                            |
| <p>Ответственные за направления форм наставничества.</p>                   | <p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>Наставники и наставляемые.</p>                                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модели форм наставничества.</li> <li>2. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».</li> <li>3. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».</li> <li>4. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

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

*Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:*

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

### *1) Формирование базы наставляемых:*

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

### *2) Формирование базы наставников из числа:*

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

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

## 6. 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 классный руководитель – начинающий классный руководитель» - классический вариант поддержки для приобретения вновь назначенным классным руководителем 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 «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul> |

### **6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».**

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри 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».**

| <b>Наставник</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Наставляемый</b>                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Кто может быть.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Пассивный</b>                                                                                                                                                                                                   | <b>Активный</b>                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li><li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li><li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li><li>• Лидер класса или</li></ul> | Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

|                                                                                                                                            |                                                    |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--|
| параллели, принимающий активное участие в жизни школы.<br>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. | участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--|

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

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

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

| <b><i>Этапы реализации.</i></b>                                                                                                                                                                                                             | <b><i>Мероприятия</i></b>                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».                                                                                                                                                                            | Ученическая конференция.                                                                                                                   |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.                                                                                                                                                               | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.                                                                              |
| Обучение наставников.                                                                                                                                                                                                                       | Обучение проводится куратором.                                                                                                             |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.                                                                              |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                                                                                                    | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.                                                                            |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.                                                                                                            | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |

|                                                                                                      |                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                           | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции.      |

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

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

### **Задачи:**

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

### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                               | Наставляемый                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кто может быть.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                               | Молодой специалист                                                                                                                                                  | Педагог                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>•Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li><li>•Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li><li>•Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li></ul> |                                                                                                                                                                               | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| Типы наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.                                                                                                             |
| Наставник - консультант                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Наставник - предметник                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.                                                                                                                                                                                   | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |

### Варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

| Формы взаимодействия | Цель |
|----------------------|------|
|----------------------|------|

|                                                                     |                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.                                                 |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист»                | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.                 |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник»                         | Методическая поддержка по конкретному предмету.                                                                                                |

***Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».***

| <b>Этапы реализации.</b>                                                                                                                                  | <b>Мероприятия</b>                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».                                                                                        | Педагогический совет. Методический совет.                         |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.                        | Анкетирование. Использование базы наставников.                    |
| Обучение наставников.                                                                                                                                     | Проводится при необходимости.                                     |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.     |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                  | После встреч, обсуждения вопросов.                                |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.                                               | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.       |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                | Анализ эффективности реализации программы.                        |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                        | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы. |

**6.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель:** раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;  
развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;  
создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;  
разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

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

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ № 84 п. Сеятель, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

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

| Наставник                                                                                                                                                                                             | Наставляемый                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кто может быть.                                                                                                                                                                                       | Активный                                                                                                                                | Пассивный                                                                                                                                                                       |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p> | <p>лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> | <p>Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

***Варианты программы наставничества «Учитель – ученик».***

| <b>Формы взаимодействия</b>   | <b>Цель</b>                                                                                                                                           |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Учитель–неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.                                                                                            |
| «Учитель—пассивный ученик»              | Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.                                                                                                                                              |
| «Учитель—одаренный ученик»              | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.                                                                                                                            |
| «Учитель—ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом. |

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

| <b>Этапы реализации.</b>                                                                                                                                                 | <b>Мероприятия</b>                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».                                                                                                        | Ученическая конференция.                                                  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.                                                                                                      | Анкетирование. Использование базы наставников.                            |
| Обучение наставников.                                                                                                                                                    | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.             |

|                                                                                      |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. |                                                                 |
| Формирование пар, групп.                                                             | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых.                                | Определение образовательной траектории.                         |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                           | Анализ эффективности реализации программы.                      |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                   | Поощрение наставляемого на ученической конференции.             |

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

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

Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

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

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня

тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

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

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

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## ***10. Механизмы мотивации и поощрения наставников***

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года".

- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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

## Шаблоны Индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

### 1.1. Форма наставничества: «Ученик - ученик»

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «\_\_\_\_\_».

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. | Выступить с докладом об ученическом проекте на ...                                                                                                                                                                                   |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «...»                                                                                                                                                   |  |  |
| 2.7. | Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности                                                                                 |  | Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)                                                                                                                                    |  |  |
| 2.8. | Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РО (форум, фестиваль, конкурс и др.)                                                                                  |  | Принято участие в Финансовом фестивале РО, в конкурсе ..... получен статус лауреата                                                                                                                     |  |  |
| 2.9. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их                                                                                                             |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе                                                                                                                 |  |  |

|       |                                                                                                          |  |                                                                                 |  |  |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|       | профилактики и урегулирования                                                                            |  |                                                                                 |  |  |
| 2.10. | 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 ученика\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## 1.2. Форма наставничества: «Учитель - учитель»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «\_\_\_\_\_».

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;                                                             |                                    |                   |
| 1.2.                                                                         | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития                                      |      | сформулирован перечень тем консультаций с наставником                                                                      |                                    |                   |
| 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, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.        |      | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...                                                              |                                    |                   |
| 2.3.                                                                         | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь, завхоз и пр. |      | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |                                    |                   |
| 2.4.                                                                         | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях,                                                                                            |      | Хорошая ориентация по сайту, на стра-                                                                                      |                                    |                   |

<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> Пункты 2.1-2.3 заполняются исключительно для вновь принятых педагогов

|                                                                                               |                                                                                                                                                          |  |                                                                                                                          |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                                                                               | правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО                                                                                              |  | ницах 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<sup>8</sup></b> |                                                                                                                                                          |  |                                                                                                                          |  |  |
| 3.1.                                                                                          | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>9</sup>                                              |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? 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, КВН ...              |  |  |
| 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> ) |  |  |
| 3.5.                                                                                          | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО,                                                  |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...                                                    |  |  |

<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

|      |                                                                                                                                                                                                                       |  |                                                                                                                                              |  |  |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|      | должностная инструкция и пр.)                                                                                                                                                                                         |  |                                                                                                                                              |  |  |
| 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 «Основы финансовой грамотности»                                        |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО                                                                                                                                                            |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога                                                                 |  |  |
| 3.8. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога                                                                                                             |  | По формату подготовлены ...                                                                                                                  |  |  |
| 3.9. | 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 ...) |  |  |
| 3.10 | 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 учащихся и способов их профилактики          |  |  |
| 3.11 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности                                                                                                     |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности                                                              |  |  |
| 3.12 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...                                                                                                                                                                  |  | Подготовлена к публикации статья «...»                                                                                                       |  |  |

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

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

## Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

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

## Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

| Индикаторы оценки                                                                                                                            | Оценка результатов программы |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|
|                                                                                                                                              | на входе<br>2024             | на выходе<br>2027 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.                                                                                         |                              |                   |
| Успеваемость учащихся по школе                                                                                                               |                              |                   |
| Качество обучения по школе.                                                                                                                  |                              |                   |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости                                                                                     |                              |                   |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся.                                                                                            |                              |                   |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.                                                                           |                              |                   |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции                                                                                                  |                              |                   |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.                                                                    |                              |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне                                                 |                              |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне                                             |                              |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне                                            |                              |                   |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.                                                                                      |                              |                   |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.                                                                            |                              |                   |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.                                    |                              |                   |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.                                                                                                   |                              |                   |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |                              |                   |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.                                                                           |                              |                   |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.                                                                      |                              |                   |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.                                                                                         |                              |                   |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).                                               |                              |                   |
| Уровень личностной тревожности учащихся.                                                                                                     |                              |                   |
| Эмоциональное состояние при посещении школы                                                                                                  |                              |                   |
| Количество жалоб от родителей и педагогов,                                                                                                   |                              |                   |

|                                                                                    |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе                       |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов                                 |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов.                                     |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов                               |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.                |  |  |

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

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

**Инструкция**

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

|                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

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

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

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

|                                                                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества.                                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.                                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?                                                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно,                                                                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| чтобы Вы остались довольны совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

## Анкета наставника

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

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

|                                                                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

|                              |       |       |       |     |         |
|------------------------------|-------|-------|-------|-----|---------|
| 14. Как часто Вы собираетесь | Очень | Часто | Редко | 1-2 | Никогда |
|------------------------------|-------|-------|-------|-----|---------|

|                                                                                                                                                       |       |  |  |      |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|--|------|--|
| проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | часто |  |  | раза |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|--|------|--|

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

## Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Ученик – ученик»

### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

было в программе?

15. Что особенно ценно для Вас

16. Чего Вам не хватило в программе/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]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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

|                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько удалось спланировать работу?                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько удалось осуществить свой план?                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько понравилась работа наставником?                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны результатом?                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».**  
**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

|                           |       |       |       |          |         |
|---------------------------|-------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились | Очень | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---------------------------|-------|-------|-------|----------|---------|

|                                                                                                                                            |       |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|--|--|--|
| мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | часто |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|--|--|--|

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

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

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

|                                                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Эффективность программы наставничества                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество программы профессиональной адаптации                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

|                                                                                                                                                           |             |       |       |          |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

|             |  |  |  |  |  |
|-------------|--|--|--|--|--|
| конкурсах). |  |  |  |  |  |
|-------------|--|--|--|--|--|

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

