

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 65**

426027, г. Ижевск, ул. Щедрина, 1, тел. 50-60-11, ИНН 1835037620; e-mail: fpn65@mail.ru

СОГЛАСОВАНО
на Педагогическом совете
Протокол № 7
от 21.03.2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 65»
П.Н. Фефилов
Приказ № 16-ОД от 23.03.2022г.



**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022-2024 годы**

Содержание

1. Пояснительная записка	С. 3
2. Структура управления реализацией Программы наставничества	С. 5
3. Этапы реализации Программы наставничества	С. 7
4. Кадровые условия реализации Программы наставничества	С. 9
5. Формы наставничества в МБОУ «СОШ № 65»	С. 10
6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества	С. 16
7. Критерии эффективности работы наставника	С. 19
8. Механизмы мотивации и поощрения наставников	С. 20
Приложение 1	С. 21
Приложение 2	С. 24
Приложение 3	С. 30

1. Пояснительная записка

1.1. Настоящая программа целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 65», (далее – Программа 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» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

1.2. **Целью** внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «СОШ № 65».

1.3. **Задачи** внедрения Программы наставничества:

- улучшение показателей МБОУ «СОШ № 65» в образовательной, социокультурной, спортивной, творческой и иных сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, а также раскрытие их личностного, творческого, профессионального потенциала, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника образовательных отношений.

1.4. Программа наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.4. Наставническую деятельность в МБОУ «СОШ №36» регламентируют:

1.4.1. На федеральном уровне:

- Перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации 23.12.2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Стратегические цели государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16)
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р (с изм. от 7.10.2020 г. № 2580-р, 20.08.2021 № 2283-р) «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

- Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 г. № 657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

1.4.2. На региональном уровне:

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 г. № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе Удмуртской Республики, протокол от 11.12.2018 г. № 8);

- Приказ МОиН УР от 21.07.2021 г. № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республике»;

- Приказ МОиН УР от 16.02.2022 г. № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказ Управления Образования от 04.03.2022 г. №100 «Об организации работы по внедрению модели наставничества педагогических работников и обучающихся»;

- Положение о региональном наставническом центре.

1.4.3. На уровне образовательной организации:

– Приказ о внедрении целевой модели наставничества;

- Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся;

- Приказ о закреплении наставнических пар / групп;

- Положение о системе наставничества педагогических и работников и обучающихся МБОУ «СОШ № 65»;

- Программа целевой модели наставничества;

- План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ «СОШ № 65».

– Диагностический инструментарий (анкеты);

– Индивидуальный план пар «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик», «родитель-ученик»;

– Заключение по итогам работы пар «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик», «родитель-ученик»;

– Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

1.4.3.3. Информационно-методическое сопровождение для методического сопровождения наставников (в форме «ученик – ученик») возможно ведение журнала наставника, который разрабатывается самостоятельно в образовательной организации. Структура журнала наставника закрепляется положением, принятым в образовательной организации. В журнале могут быть отражены следующие позиции: формат и форму встречи; цель встречи, содержание, результат.

2. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

2.1. Управление Программой наставничества в МБОУ «СОШ № 65» осуществляется (или могут быть привлечены к управлению):

- Министерство образования и науки по Удмуртской Республике;
- Управление образования Администрации города Ижевска;
- Региональный наставнический центр;
- Промышленными и иные предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность;
- МБОУ «СОШ № 65» (руководители и его заместители);
- Куратор Программы наставничества на уровне школы;
- Наставники и наставляемые.

2.2. Функции Министерства образования и науки Удмуртской Республики:

- осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- координирует работу Регионального наставнического центра;
- обеспечивает развитие материально-технической базы и инфраструктуры;
- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества.

2.3. Функции Управления образования Администрации города Ижевска:

- организует внедрение Программы наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Программы наставничества;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в Региональный наставнический центр по требованию;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных

учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Программы наставничества в муниципальном образовании;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Программы наставничества в муниципальных образовательных организациях.

2.4. Функции МБОУ «СОШ № 65» по внедрению Программы наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения Программы наставничества;
- создает методические объединения наставников;
- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создает базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества.

2.5. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя МБОУ «СОШ № 65» из заместителей руководителя или из числа других педагогических работников.

2.5.1. Функции куратора при реализации Программы наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Программы наставничества;
- контролирует ход реализации Программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Программы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Программы наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;

- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

2.6. Функции наставника при реализации Программы наставничества:

- разрабатывает персонализированные программы наставничества;
- оказывает индивидуальную помощь наставляемому в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных поручений;
- выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки в деятельности;
- передает накопленный опыт профессионального мастерства, обучает передовым методам работы;
- своевременно и принципиально реагирует на проявления недисциплинированности, используя методы убеждения;
- проявляет чуткость и внимательность, терпеливо помогает в преодолении имеющихся профессиональных дефицитов;
- составляет и предоставляет куратору Программы наставничества анализ итогов выполнения персонализированной программы наставничества;
- принимает участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого.

2.7. Функции наставляемого при реализации Программы наставничества:

- выполняет в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные персонализированной программой наставничества;
- выполняет указания и рекомендации наставника;
- совершенствует профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявляет и устраняет допущенные ошибки;
- сообщает наставнику о возникших трудностях.

3. Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние. 	Дорожная карта. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.

	также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.	
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся. 	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников. 	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника. 	Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация хода наставнической программы.	<ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы	- организовать сбор обратной связи нас и итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;	Собраны лучшие наставнические

наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	практики. Поощрение наставников.
----------------	--	-------------------------------------

4. Кадровые условия реализации Программы наставничества

4.1. В Программе наставничества выделяется три главные роли.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор и рабочая группа – сотрудники образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

4.2. Реализация программы наставничества происходит через работу ответственных лиц и куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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

4.4. Формирование базы наставляемых:

4.4.1. Из числа обучающихся:

- состоящие на учете в КДН и ЗП, на ВШУ;
- имеющие низкий уровень учебной мотивации;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- имеющие трудности в адаптации и др.
- одаренные обучающиеся;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья.

4.4.2. Из числа педагогов:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.5. Формирование базы наставников:

4.5.1. Из числа обучающихся:

- мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- проявившие выдающиеся способности;
- проявляющие лидерские качества;
- имеющие примерное поведение
- имеющие опыт волонтерской деятельности.

4.5.2. Из числа педагогов:

- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- успешные педагоги, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- педагоги-новаторы;
- лидеры педагогического сообщества и др.

4.5.3. Из числа родителей:

- родители - активные участники родительских комитетов и советов;
- родитель, имеющий опыт взаимодействия с детьми: многодетные, приемные, и т.п.
- родитель, склонный к активной общественной работе.
- родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

4.6. 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).

5. Формы наставничества в МБОУ «СОШ № 65»

5.1. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ № 65» в отношении обучающихся Программа наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: «учитель-ученик», «ученик – ученик», «родитель – ученик».

5.2. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ «СОШ № 65», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

5.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

5.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

5.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

5.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП, рабочей программы воспитания или при совместной работе над проектом);
- «адаптированный – неадаптированный» (адаптация к новым условиям обучения).

5.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов.

5.2.6. Этапы реализации формы «ученик-ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «ученик – ученик»	Классные часы, индивидуальные беседы.
Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором, ответственными лицами.
Отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие Программе	Анкетирование, беседы. Согласие родителей. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором. Составление плана работы наставнической пары/группы, издание приказа
Организация и реализация работы в наставнической паре/группе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) и др.
Рефлексия реализации плана работы наставнической пары/группы.	Анализ эффективности реализации программы.

5.2.6. Результаты реализации формы «ученик-ученик»:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение мотивации к обучению;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

5.3. Форма наставничества «учитель-ученик» предполагает взаимодействие опытного педагога (имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата) с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе, принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением, стоящие на разных уровнях контроля и учета или испытывающие адаптационные проблемы.

5.3.1. Задачи реализации формы наставничества «учитель – ученик»:
 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

5.3.2. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик»:

«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-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 учитель-предметник, классный руководитель);

«учитель-пассивный ученик» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник.);

«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 может выступать классный руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.).

5.3.3. Этапы реализации формы «учитель-ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «учитель – ученик»	Актив школы, педагогический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование, собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором, ответственными лицами. Направление на курсы повышения квалификации.

Проводится отбор обучающихся	Анкетирование, беседы. Согласие родителей. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, беседы. Групповая работа в формате «быстрых встреч». Составление плана работы наставнической пары/группы, издание приказа
Организация и реализация работы в наставнической паре/группе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) и др.
Рефлексия реализации плана работы наставнической пары/группы.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение наставляемого на линейках, празднике чести школы. Поощрение наставника на педагогическом совете, совещаниях с педагогическим коллективом.

5.3.4. Результаты реализации формы «учитель-ученик»:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы.

5.4. Форма наставничества *«родитель-ученик»* предполагает успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

5.4.1. Задачи реализации формы наставничества «родитель-ученик»:

- помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;
- повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

5.4.2. Вариации ролевых моделей внутри формы «родитель-ученик»:

«родитель-обучающийся» / «родитель-класс» (оказание помощи ребенку и семье при участии в мероприятиях, участие в классных делах).

5.4.3. Этапы реализации формы «родитель-ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «родитель – ученик»	Классные часы, индивидуальные беседы
Отбор наставников из числа активных родителей, безусловно любящие детей, имеющие серьезные положительные намерения, умеющие правильно подать информацию и довести дело до логического завершения.	Анкетирование, собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором, ответственными лицами. Направление на курсы повышения квалификации.
Проводится отбор обучающихся	Анкетирование, беседы. Согласие родителей. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, беседы. Групповая работа в формате «быстрых встреч». Составление плана работы наставнической пары/группы, издание приказа
Организация и реализация работы в наставнической паре/группе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) и др.
Рефлексия реализации плана работы наставнической пары/группы.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение наставляемого на линейках, празднике чести школы. Поощрение наставника на педагогическом совете, совещаниях с педагогическим коллективом.

5.4.4. Результаты реализации формы «родитель-ученик»

- повышение учебной мотивации и улучшение психоэмоционального фона обучающихся;
- численный рост семейного благополучия.

5.5. В отношении педагогических работников Программа предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: «педагог – педагог».

5.5.1. Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБОУУ «СОШ № 65», позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.5.2. Задачи реализации формы наставничества «педагог-педагог»:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

5.5.3. Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог»:

«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);

«лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы» (реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);

«педагог новатор-консервативный педагог» (помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями.);

«опытный предметник-неопытный предметник» (методическая поддержка по конкретному предмету).

5.5.4. Этапы реализации формы «педагог-педагог».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «педагог-педагог»	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, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждение 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

5.5.6. Результаты реализации формы «педагог-педагог» и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;

- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

6.1. Мониторинг процесса реализации Программы предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Организация систематического мониторинга Программы 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.

6.3. Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
- 2) Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

6.4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества

6.4.1. 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».

6.4.1.1. Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

6.4.1.2. 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.

6.4.1.3. Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества (*Приложение 1*).

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

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.

6.5. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния на всех участников, позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- 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 (*Приложение 2*). Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

6.5.1.1. Цели мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программ;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

6.5.1.2. Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации к Программе наставничества;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы наставничества в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и т.д.) участников программы на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.5.1.3. Для оценки эффективности Программы наставничества может проводиться анализ соответствия результатов реализации Программы показателям:

- 13-16 баллов – оптимальный уровень.
- 8-14 баллов – допустимый уровень.
- 0-7 баллов – недопустимый уровень.

Критерии	Показатели	Проявления		
		В полной мере, 2 балла	Частично, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка	Соответствие			

Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 65»	наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления выбранной деятельности			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в МБОУ «СОШ № 65»	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта (в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

6.6. 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.

7. Критерии эффективности работы наставника

7.1. Результатом правильной организации работы наставника будет систематический рост показателей, отраженных в таблице:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Количество обучающихся от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого			
2	Количество обучающихся от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника			
3	Успеваемость в школе. %			
4	Качество обучения%			
5	Количество обучающихся, посещающих секции дополнительного образования			
6	Количество учащихся, посещающих спортивные секции			
7	Количество обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях на школьном уровне			
8	Количество обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях на муниципальном уровне			
9	Количество обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях на региональном уровне			
10	Количество учащихся, прошедших профориентационные мероприятия			
11	Количество обучающихся с ОВЗ, принимающих участие в программах наставничества			
12	Количество обучающихся состоящих на учете КДН, ВШК			
13	Количество обучающихся, имеющие пропуски по неуважительной причине			
14	Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого			
15	Количество педагогов, вошедших в программы в наставничества в роли наставника			
16	Количество учителей, участвующих в профессиональных конкурсах			
17	Количество учителей, прошедших курсы повышения квалификации			
18	Количество молодых педагогов, успешно прошедших процедуру аттестации			
19	Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся			
20	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества,			
21	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %			

7.2. Также к результатам правильной организации работы наставника относятся:

7.1.1. Для обучающихся:

улучшение психологического климата среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий;

повышение уровня мотивации к учебе и саморазвитию;

формирования активной гражданской позиции;

формирование ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

развитие коммуникативных навыков;

формирование метапредметных навыков и метакомпетенций;

формирование базы одаренных детей;

снижение показателей правонарушений среди несовершеннолетних;

снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

7.2.2. Для педагогов:

улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

адаптация молодого специалиста и вновь пришедшего учителя в педагогическом коллективе;

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

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

8.1. Стимулирование реализации Программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

8.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность определять размеры выплат компенсационного характера до 30%, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников в МБОУ «СОШ № 65».

8.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами.

8.4. Участие в муниципальных мероприятиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

Опросники для SWOT-анализа реализуемой Программы наставничества.

1. Форма наставничества «ученик – ученик».

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

1.1. Личностная оценка наставляемых.

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

1.2 Личностная оценка наставников.

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	

Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

2. Форма наставничества «учитель – учитель».

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

2.1. Личностная оценка наставляемых.

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

2.2. Личностная оценка наставников.

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности
Программы наставничества

1. Первый этап опроса для мониторинга Программы (до начала работы). Макеты
опросных анкет для участников двух форм наставничества.

1.1. Формы «ученик – ученик».

1.1.1. Анкета наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая 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]

1.1.2. Анкета наставника.

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
 14. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

1.2. Форма «учитель – учитель».

1.2.1. 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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. 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 наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

1.2.2. 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. 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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько 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 проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (очень часто / часто / 1-2 раза / никогда)

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

2. Второй этап опроса для мониторинга Программы (по завершении работы).
Макеты опросных анкет для участников двух форм наставничества.

2.2. Форма «ученик – ученик».

2.2.1. Анкета наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки 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. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидали от программы?

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

2.2.2. 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 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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/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. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас было в программе?

17. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

18. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

2.3. Форма «учитель – учитель».

2.3.1. Анкета наставляемого.

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

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	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 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. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (очень часто / часто / 1-2 раза / никогда)
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

2.3.2. Анкета наставника.

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

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

3. Эффективность программы наставничества	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. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (очень часто / часто / 1-2 раза / никогда)

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

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

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

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

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

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

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества.

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в КДН, ВШК и т.п.				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах				

2. Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										

3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10