

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа № 69»**

Согласовано»

Зам. директора по УР

_____ Ю.А. Рябцова

« _____ » _____ 2021г.

«Утверждаю»

Директор МОАУ «СОШ № 69»

_____ С.В. Журавлёва

« _____ » _____ 2021г.

«Согласовано»

Научно-методическим советом муниципальной
методической службы г. Оренбурга
протокол № 4 от 31.01.2022г

**Программа целевой модели наставничества
Муниципального общеобразовательного автономного
учреждения «СОШ № 69»
2021-2024 г.г.**

Срок реализации: 4 года

2021 г.

**Содержание целевой модели
наставничества МОАУ «СОШ № 69»**

1.	Пояснительная записка.	3
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	6
3.	Задачи Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»	6
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	9
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»	10
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»	11
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»	13
8.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	14
9.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	17
10.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества МОАУ «СОШ № 69»	17
11.	Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества	22
12.	Приложения	23

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МОАУ «СОШ № 69», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "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 блет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОАУ «СОШ № 69».

Создание Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

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

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять

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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации совместно действуют ради этой цели.

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа реализации целевой модели наставничества в МОАУ «СОШ № 69»
Основания для разработки Программы	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области»; Региональные проекты: «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»; Приказ министерства образования Оренбургской области от 17.12.2020 № 01-21/1706 «Об утверждении региональной программ реализации целевой модели наставничества»; Распоряжение управления образования администрации города Оренбурга от

	04.06.2021 № 309 «Об утверждении муниципальной программы реализации целевой модели наставничества»
Период и этапы реализации Программы	2021-2024 годы <u>1 этап</u> (январь - август 2021 г.): разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы; <u>2 этап</u> (сентябрь 2021 - май 2023 г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; <u>3 этап</u> (июнь - декабрь 2024 г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества в сфере общего, дополнительного образования.
Цель Программы	Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МОАУ «СОШ № 69»
Основные направления и задачи	1. Разработка локальных нормативных и программно-методических документов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества. 2. Внедрения целевой модели наставничества, организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка наставничества в школе. 3. Повышение профессионального мастерства педагогических работников школы. 4. Совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников. 5. Распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. 6. Развитие площадки для обмена лучшими практиками.
Ожидаемые результаты	1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогов, обеспечение практической реализации индивидуальных образовательных траекторий. 2. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом, в том числе посредством системы сетевого взаимодействия и сетевого наставничества, направленного на обеспечение адресной помощи субъектам образовательной и профессиональной деятельности. 3. Закрепление молодых специалистов в школе. 4. Снижение уровня профессионального выгорания педагогических работников школы.
Координатор разработки и реализации Программы	Журавлёва С.В. директор МОАУ «СОШ № 69»
Система организации контроля за выполнением Программы	Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным направлениям Программы (Приложение к Программе)
Руководитель программы	Рябцова Ю.А., ЗД по УВР МОАУ «СОШ № 69»

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты МОАУ «СОШ № 69»

- Устав муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 69».
- 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.

3. Задачи Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»

1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого;
 2. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
 3. Адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
 4. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
 5. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ);
 6. Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
 7. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной, самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
 8. Формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проективное мышление, практико ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
 9. Создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
 10. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
 11. Плавный «вход» молодого учителя в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
 12. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
- Этими положениями определяется необходимость разработки и реализации Программы.

Целевые индикаторы реализации Программы

Наименование показателя	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля детей школы в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля детей и подростков школы в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	8	10
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) школы, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	2	4	6	10
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в регионе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85

Принципы реализации Программы: научности, стратегической целостности, легитимности, обеспечения суверенных прав личности, личной ответственности, равенства, индивидуализации и индивидуальной адекватности.

Участники Программы:

- молодые учителя в возрасте до 35 лет, проработавшие в школе не более трех лет;
- обучающиеся (от 10 лет) школы, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- наставники (педагоги, обучающиеся, представители работодателей, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Уровень реализации Программы:

- внутриорганизационный (на уровне школы).

На внутриорганизационном уровне координацию внедрения целевой модели наставничества осуществляет администрация МОАУ «СОШ № 69».

Формы наставничества:

- «ученик-ученик»;

- «учитель-ученик»;
- «учитель-учитель»;
- «студент-ученик»;
- «работодатель-ученик».

Циклограмма реализации Программы:

- подготовка условий для запуска Программы;
- формирование базы данных наставляемых;
- формирование базы данных наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических групп;
- организация хода работы наставнических групп;
- завершение наставничества.

Субъекты (основные стейкхолдеры), участвующие в реализации Программы:

- педагогические работники МОАУ «СОШ № 69»;
- обучающиеся МОАУ «СОШ № 69» в возрасте от 10 до 18 лет;
- МОАУ «Гимназия № 5», МОАУ «СОШ № 88», МОАУ «Лицей № 4», МОАУ «Лицей

№ 8», ФГБОУ ВО ОГПУ, ФГБОУ ВО ОГУ, Кванториум.

Основные компоненты реализации Программы

Организационно-управленческий компонент	Содержательный компонент	Технологический компонент
<p>Координатор процесса: директор школы</p> <p>Субъекты, участвующие в реализации Программы: заместители директора; наставники; педагог-психолог; первичные профсоюзные организации; предприятия; вузы и учреждения СПО, ОО; представители предприятий и другие социальные партнеры школы.</p> <p>Функции: – нормативно-правовое оформление Программы в школе;</p>	<ul style="list-style-type: none"> – разработка и реализация мероприятий плана мероприятий Программы; – реализация Программы; – реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе; – назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в школе; – инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы; – осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, 	<ul style="list-style-type: none"> – экскурсии, презентации; – тематические дни – консультации, беседы; – диагностика актуального уровня профессионального развития молодого учителя; – разработка индивидуальных программ (маршрутов) профессионального и личностного развития; – семинары, практикумы, квесты, тренинги, работа в рамках технологии Peer-to-Peer (индивидуальные и

<ul style="list-style-type: none"> – сбор и работа с базой наставников и наставляемых; – организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); – контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; – контроль реализации Программы; – участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; – решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; – мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к программе лиц. 	<p>участвующих в Программе (базы данных участников);</p> <ul style="list-style-type: none"> – внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников Программы и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации; – проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы; – формирования баз данных лучших практик наставничества; – обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования; – психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. 	<p>групповые консультации, мастер-классы, внеурочные мероприятия и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> – проектная деятельность в паре с наставником или в проектной группе; – подготовка выступлений и мастер-классов, отчетов по созданию и использованию лучших практик обмена опытом в рамках наставничества; – подготовка статей и выступлений (конференции, семинары и т.д.); – организационно-методическое сопровождение участников муниципальных, зональных, региональных и всероссийских этапов конкурсов; – сопровождение и организационно-методическая поддержка участников Программы на этапе профориентации; – работа над индивидуальной темой самообразования; – конкурсы наставничества.
---	--	--

4. 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 развитие 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.

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»

Уровни структуры	Направления деятельности.
<p>МОАУ «СОШ № 69»</p> <p>Директор Журавлёва С.В.</p> <p>МОАУ «СОШ № 69»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МОА «СОШ № 69» 2. Разработка Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69». 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МОАУ «СОШ № 69». 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69». 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

<p>Куратор Целевой модели наставничества ЗД по УВР Рябцова Ю.А. МОАУ «СОШ № 69»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
<p>Ответственные за направления форм наставничества ЗД по УВР Рябцова Ю.А.</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>
<p>Наставники и наставляемые.</p>	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик». 4. Реализация Форма наставничества «Работодатель-ученик» 5. Реализация Форма наставничества «Студент-ученик»

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»

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, личного 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.

● 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.
- 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).

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МОАУ «СОШ № 69»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <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 наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. 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.

1.1. 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.

1.2. 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.

9. 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 "Лучший наставник»
- Поддержка системы наставничества через школьной инстаграмм.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

10. Дорожная карта по реализации программы наставничества в МОАУ «СОШ № 69» на 2021 - 2024 г.г.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Октябрь 2021г	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Октябрь 2021г	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.

1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь 2021-2024г.г	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2021г	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь 2021г	Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР. Чурилова О.В.
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Октябрь 2021г	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г.
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ноябрь 2021-2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова В.Г. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
3	Формирование базы наставников Задача : поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2021г	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова В.Г.
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2021г	Психолог Рафикова В.Г. Социальный педагог

3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь 2021г	Психолог Рафикова В.Г. Социальный педагог
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь 2021г	Психолог Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
4	<p>Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2021-2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь 2021-2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова В.Г. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь 2021-2024г.г.	Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова о.В.
4.4	Обучение наставников	Ноябрь 2021-2024г.г.	«Импульс центр»
5	<p>Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Декабрь 2021-2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.

5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь 2021-2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь 2021-2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2021-2024г.г.	Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
6	<p>Организация работы наставнических пар или групп</p> <p>Цель:</p> <p>Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p> <p>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2021-2024г.г.	Наставники
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022-2024г.г.	Наставники
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь 2021-2024г.г.	Наставники Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Не менее 1 раза в месяц	Наставники
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-март 2021-2024г.г.	Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2021-2024г.г.	Наставники

6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2021- 2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Апрель 2021- 2024г.г.	Психолог Рафикова В.Г. Социальный педагог
7	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества	Май 2021- 2024г.г.	Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2021- 2024г.г.	Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май 2021- 2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А.Ю. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь 2021- 2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь 2021- 2024г.г.	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В.

7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах	Июнь 2021- 2024г.г.	Технический специалист Храпов А.В.
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2021- 2024г.г.	Технический специалист Храпов А.В.
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь	Социальный педагог Психолог Рафикова В.Г. Заместитель директора по УВР Рябцова Ю.А. Заместитель директора по ВР Чурилова О.В. Технический специалист Храпов А.В.

11. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- успешную адаптацию молодого педагога в учреждении;
- активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программ наставничества.

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, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ожидания?										
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 полезным/интересным 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 мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	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]

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 конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	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]

Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

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»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Работодатель – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Студент – ученик»