Приложение № 1

к приказу №\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_

**Программа**

**по внедрению целевой модели наставничества обучающихся**

**в МБОУ лицее №9 на 2020-2021 гг.**

**Общие положения**

Данная программа разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

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

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

* целеполагание;
* определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
* выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
* разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

**Содержание Программы по внедрению целевой модели наставничества обучающихся**

**МБОУ лицея №9 г. Сальска на 2020-2021 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Пояснительная записка. | Стр. 3 |
|  | Задачи Программы наставничества  | Стр. 3 |
|  | Ожидаемые результаты Программы наставничества. | Стр. 3 |
|  | Структура управления реализацией Программы наставничества  | Стр. 4-5 |
|  | Кадровая система реализации Программы наставничества  | Стр. 5 |
|  | Этапы реализации Программы наставничества  | Стр. 6-7 |
|  | Формы наставничества в МБОУ лицее №9* 1. Форма наставничества «Ученик – ученик».
	2. Форма наставничества «Учитель – учитель».
	3. Форма наставничества «Учитель – ученик».
 | Стр. 7-14Стр. 7-9Стр. 9-12Стр. 12-14 |
|  | Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
	3. Механизмы мотивации и поощрения наставников
 | Стр. 15-17Стр. 15-16Стр. 16Стр. 16-17 |
|  | Дорожная карта по реализации Программы по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ лицее №9 г. Сальска на 2020-2021гг. | Стр. 18-22 |
|  | ПриложенияПриложение 1 Результаты мониторинга реализации Программы наставничестваПриложение 2Анкеты для участников Программы наставничества | Стр. 23-35Стр. 23-25Стр. 26-35 |

1. **Пояснительная записка.**

Настоящая Программа по внедрению целевой модели наставничества МБОУ лицея №9 г. Сальска, (далее - Программа) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа","Успех каждого ребенка" «Современный учитель», [национального проекта "Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ лицея №9 г. Сальска.

1. **Задачи Программы**
2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества.
3. Разработка и реализация программ наставничества.
4. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
6. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
7. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее.
8. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
10. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**
11. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
12. Улучшение психологического климата в лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
13. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
14. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
15. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
16. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
17. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
18. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
19. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
20. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
21. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
22. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
23. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
24. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, необходимых для горизонтального и вертикального социального движения.
25. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
26. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
27. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
28. **Структура управления реализацией Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| Директор лицея | 1.Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МБОУ лицее №9 г. Сальска;2.Реализация кадровой политики в программе наставничества;3.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в лицее;4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;5. Создание творческой группы по разработке Программы по внедрению целевой модели наставничества в лицее. |
| Куратор по реализации Программы по внедрению целевой моделинаставничества в лицее | 1. Разработка и выполнение мероприятий дорожной карты по реализации Программы по внедрения целевой модели наставничества;
2. Формирование базы наставников и наставляемых;
3. Организация обучения наставников;
4. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
5. Контроль реализации программ наставничества;
6. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
8. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы.
 |
| Ответственные за направления форм наставничества. | 1.Разработка программ моделей форм наставничества.2.Контроль за их реализацией. |
| Наставники и наставляемые. | Модели форм наставничества**.** 1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».
2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
3. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».
 |

**5. Кадровая система реализации Программы**

В Программе наставничества выделяетсятри главные роли:

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

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

Формирование этих баз осуществляется директором лицея, куратором, педагогами, классными руководителями и иными работниками лицея, 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;
* из числа педагогов:
* молодых специалистов;
* 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;

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

**6. Этапы реализации Программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 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.1. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся лицея, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Сформированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;● родителей обучающихся – активных участников в деятельности лицея,организаторов досуговой деятельности обучающихся классных коллективов 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 | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.2.Собеседование с наставниками.3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех

 наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: * встречу-знакомство,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:● 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 | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов реализации Программы.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

**7. Формы наставничества** **в МБОУ лицее №9**

 Исходя из образовательных потребностей лицея в данной Программе наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

**7.1 Форма наставничества «Ученик – ученик».**

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и КДН, ПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Пассивный**  | **Активный** |
| * Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.
* Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.
* Победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, конкурсов.
* Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни лицея.
* Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.
 | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни лицея, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

* 1. **Форма наставничества «Учитель – учитель».**

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Молодой специалист**  | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и методических разработок, активный участник конференций, семинаров и пр.).
* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и

 коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |  Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах лицея. |
| **Типы наставников** | . |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.  | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый 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. |

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

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

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

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

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

**Задачи**:

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

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы лицея что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный**  |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, педагог- психолог, заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад, конкурсов, соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни лицея (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями ,имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни лицея, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель–неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель–пассивный ученик» | 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 выступает классный руководитель. |
| «Учитель–одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник, представитель администрации лицея, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, заместителем директора, курирующим данное направление. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.  | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.  |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых.  | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции.  |

1. **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.

**8.1. 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 организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри лицея, 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 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.
 **8.2. Мониторинг и оценка влияния Программы 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 Программы 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.

 **8.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Наставник+";
* Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
* Доска почета «Лучшие наставники».
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лицея.

Приложение № 2

к приказу №\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**9. Дорожная карта по реализации Программы по внедрению целевой модели наставничества**

**в МБОУ лицее №9 г. Сальска на 2020 - 2021 учебный год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование этапа** | **Мероприятия** | **Содержание деятельности** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1. | Подготовкаусловий длязапускаПрограммы наставничества. | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества. | 1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
2. Ознакомление с нормативными документами регионального и муниципального уровне для реализации целевой модели.
 | Май –август 2020г. | Иванченко О.В., директор лицеяСаюнц И.Н., заместитель директора по УВР |
| Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ лицее №9 | 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МБОУ лицее №9
2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ лицее №9
3. Разработка и утверждение Программы по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ лицее №9.
4. Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества
 | Август – сентябрь 2020г. | Иванченко О.В., директор лицеяСаюнц И.Н., заместитель директора по УВР |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей лицея. | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве.
 | Май-август 2020 | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР  |
| 1. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.
 | май 2020  | Иванченко О.В., директор лицея  |
| 1. Формирование базы участников Программы по трем формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».
 | Август - сентябрь 2020 г | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества | 1. Проведение Педагогического совета.
2. Проведение родительских собраний.
3. Проведение ученической конференции.
4. Проведение классных часов.
5. Информирование внешней среды.
 | август – сентябрь2020 г | Иванченко О.В., директор лицея, Заместители директора, классные руководители |
| 2. | Формирование базынаставляемых |  Сбор данных о наставляемых  | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.
3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители.
4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.
 | апрель - сентябрь 2020 г | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР, руководители кафедр, классные руководители. |
| Формирование базы наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.
2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.
 | апрель – сентябрь 2020 г | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках. | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | апрель – сентябрь 2020 г | Руководители кафедр, МО |
| 1. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.
 | август2020 г | Иванченко О.В., директор лицея |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.
2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.
 | апрель – сентябрь2020 г | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.
 | август 2020 г | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР, руководители кафедр и МО |
| 1. Организовать и провести обучение.
 | август – сентябрь2020 г |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых. | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.
4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.
 | сентябрь2020 г | Саюнц И.Н., заместитель директора по УВР |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».
 | сентябрь 2020 г | Иванченко О.В., директор лицея |
| 1. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.
 | сентябрь 2020 г | наставники |
| 1. Организация психологического сопровождения групп/пар
 | 2020-2021 уч. год  | Педагог – психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
3. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
 | 2020 - 2021 учебный год  | наставники |
| Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.  | январь 2021 | Куратор Программы наставничества. |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической Программы. | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.
3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 | Май 2021 | Куратор Программы наставничества. |
| Мотивация и поощрения наставников. | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.
2. Благодарственные письма партнерам.
3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»
 | Май 2021 | Иванченко О.В., директор лицея |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте лицея.
2. Включение новой номинации "Наставник года" в ежегодные мероприятия по подведению итогов работы за год «Лицеист года», «Золотые россыпи»
 | Май, октябрь 2021 | Куратор Программы наставничества. |

**10. Приложения к Программе**

**Приложение 1.**

**Результаты мониторинга реализации Программы наставничества.**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны Программы наставничества;
* возможности Программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе лицея;
* 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 лицея в форме «Ученик – ученик»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе лицея в форме «Учитель – учитель»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе лицея в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Индикаторы оценки** | **Оценка результатов программы** |
| **на входе****2020** | **на выходе****2021** |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих повысить успеваемость |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития одаренных обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК, КДН, ПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в лицее. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине. |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся.  |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. |  |  |

**Приложение 2**

**Анкеты для участников Программы 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 |
| 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 Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от Программы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что для Вас является особенно ценным в Программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Вы рады, что участвуете в Программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым. | 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 |

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 | 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 ожидания?  |

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| 18. Насколько 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. 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? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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