Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №3»

города Канаш Чувашской Республики

**ПРИКАЗ**

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. | №  |

**Об утверждении программы наставничества**

**педагогических работников на 2021-2022 учебный год**

С целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 N Р-145 о внедрении 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

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести с 01 сентября 2021 года в действие Программу наставничества педагогических работников на 2021-2022 учебный год (Приложение 1).

2. Ответственными за координацию и оперативный контроль (куратором) внедрения Программы наставничества педагогических работников в соответствии с пунктом 1 настоящего приказа назначить заместителей директора: Мухину Ольгу Александровну, Самилкину Галину Георгиевну

3. Ответственным за психолого-педагогическую поддержку сопровождения наставляемых назначить педагога психолога Алтунину Марину евгеньевну

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Шадаев М.М.

Приложение 1

**УТВЕРЖДЕНА:**

Директор

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» г. Канаш

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_Шадаев М.М.\_\_\_\_/

 подпись расшифровка подписи

Приказ №82/2 от 23 мая 2022 г.

**ПРИНЯТО:**

на Педагогическом совете

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» г. Канаш

 Протокол №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

Председатель\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись расшифровка подписи

«СОГЛАСОВАНО»

на заседании Совета родителей

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_ 2022 г.

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

«СОГЛАСОВАНО»

на заседании Совета обучающихся

Протокол №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

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

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

 **МАОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3» Г. КАНАШ**

**НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД**

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 N Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс МАОУ «Средняя общеобразовательная школа 33» г. Канаш (далее – Школа) характеризуется следующими условиями. Школа реализует следующие уровни образования:

* Начальное общее образование,
* Основное общее образование,
* Среднее общее образование,
* Дополнительное образование детей.

В Школе работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению. В Школе имеется всё необходимое для организации учебного процесса: оборудованные техникой учебные кабинеты, компьютерные классы, спортивные залы и площадки, актовый зал, библиотека с медиацентром, медицинский кабинет, столовая, буфет.

Школа принимает активное участие в районных и городских конкурсах, социальных проектах и акциях, имеет победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников муниципального и регионального уровней.

* Совершенствуется работа над развитием условий, обеспечивающих доступное качественное образование, воспитание и развитие в безопасных, комфортных условиях, адаптированных к возможностям каждого ребенка
* Особое внимание уделяется выявлению и поддержке талантливых детей в Школе на всех этапах обучения. Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, конкурсах и интеллектуальных играх различной направленности – непременное условие развития личности ученика, поддержка и развитие его интеллектуальных и творческих способностей. Кроме того, это один из основных показателей уровня знаний и качества образования.
* Педагоги активно участвуют в различных конкурсах и конференциях, показывая замечательные результаты.
* С целью выявления социальных и личностных проблем наших обучающихся ежегодно проводится социальная паспортизация классов и Школы в целом, на основании полученных данных формируется и постоянно обновляется база данных о семьях обучающихся. Это позволяет педагогическому коллективу оперативно решать вопросы оказания помощи детям и семьям, попавшим в сложную жизненную ситуацию.
* Администрация и педагогический коллектив находятся в постоянном взаимодействии с родителями обучающихся.

Однако остаются нерешенными следующие проблемы:

* из-за особых требований к организации образовательного процесса и превышения численности классов-комплектов заявленной мощности здания Школы, нет возможности организовать проведение учебных урочных и внеурочных занятий, а также занятий в ОДОД наиболее эффективно, например, деление классов на группы, смешение классных коллективов;
* учебная нагрузка школьников соответствует СанПиН, но школьники не умеют распределять личное время на подготовку к учебным занятиям;
* школьники сильно подвержены стрессам из-за большого числа факторов стресса, большого потока информации, несмотря на открытость образовательного процесса и профессионализм, качество и скорость работы социально-психологической службы;
* в Школе ведётся обширная просветительская работа по культуре здоровья в соответствии с разработанным планом событий и мероприятий на уровнях класс-школа - город, но всё же у всех субъектов образовательного процесса низкая мотивация просвещения, а поэтому недостаточный уровень культуры здоровья;
* классные руководители находятся в тесном взаимодействии с родителями (законными представителями обучающихся), однако у некоторых родителей низкая мотивация к сотрудничеству, а среди классных руководителей есть как молодые специалисты, так и педагоги, не обладающие опытом в руководстве классом, что приводит к недопониманию и конфликтным ситуациям;
* сеть партнерского/сетевого взаимодействия находится в стадии развития, а также совершенствуется программа профориентационной деятельности;
* в виду особенностей имеющегося мультимедийного оборудования мобильные компьютерные классы, комплекты робототехники и интерактивные панели не используются в образовательном процессе в полном объеме.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы всесторонней поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели Школе являются:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* формирование стрессоустойчивости обучающихся и педагогов в кризисных ситуациях, формирование жизненных и профессиональных ориентиров;
* повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
* создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети-инвалиды, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации; дети девиантного поведения);
* 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.);
* формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное

мышление1, практикоориентированность, креативное мышление, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

* создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
* развитие открытого и эффективного сообщества вокруг Школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1Проактивное мышление – способность человека прогнозировать все варианты развития событий и размышление о том, как развернуть ситуацию в ту сторону, которая нужна этому человеку.

## Общие положения

* 1. Программа наставничества (далее – программа) Школе разработана на основании
* Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
* Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010,
* Распоряжения Минпросвещения России 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»,
* Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"),

и определяет порядок организации наставничества в Школе.

* 1. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Школы, принята на заседании Педагогического совета школы, согласована с советом родителей и советом обучающихся, утверждена руководителем.
	2. Разработка и реализация Программы в Школе основывается на следующих принципах:
* *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
* *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
* *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
* *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
* *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
* *научности* предполагает реализацию в Школе научно обоснованных и проверенных технологий;
* *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с

максимальным охватом всех необходимых компонентов;

* *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;
* *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
* *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
	1. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Ученик — Ученик», «Учитель — Учитель» «Учитель — Ученик».
	2. Планируемые результаты реализации программы наставничества2:
* повышение качества знаний;
* улучшение результатов внешнего мониторинга качества образования;
* повышение общекультурного уровня участников образовательного процесса;
* увеличение числа участников конкурсного и олимпиадного движения, спортивных состязаний, улучшение результатов участия;
* выстроенная система индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
* увеличение числа обучающихся, участвующих в мероприятиях профориентационной направленности, осознанный выбор выпускниками Школы образовательных маршрутов;
* осознание гуманитарного образования как способа специализироваться в будущей профессиональной деятельности на человеке и его жизнедеятельности в обществе;
* осознание технологичности современного мира как мотивации к постоянному самообразованию в области современных технологий и формирование навыков, необходимых обучающимся и педагогам для адаптации в таком мире;
* улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием эффективных коммуникаций на основе партнерства;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и будущих выпускников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между Школой и партнерами, потенциальному формированию эндаумента.

2 Определение результатов основывается на актуальных запросах

## Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели

* 1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы) и «внешнем контуре» (партнеры Школы). Она отражается в

«дорожной карте» (Приложение 2).

* 1. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями,родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
	2. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.
	3. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в Школе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Школе.
2. Сбор предварительных запросов отпотенциальных наставляемых.
3. Выбораудиториидля поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.
4. Выбор форм наставничества.
 | Протокол заседания Педагогического совета Школы. Анализ наличной ситуации в Школе (характеристика контингента  приложение 1).«Дорожная карта» наставничества (приложение 2).Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | База наставляемых.Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа:* 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;
 | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.База включает в себя:* базу выпускников;
* базу наставников от предприятий

/ организаций;* базу наставников из числа активных педагогов;
* базу для формы «ученикученик»
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
|  | \* родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, Организаторовдосуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможнопересечениес выпускниками);
* успешныхпредпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;
* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи).
 |  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполненныеанкетыв письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование.
3. Приказ о назначении наставников.
4. Обучение наставников.
 |
| Формирование тандемов / групп | 1. Встречавсехотобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Фиксация сложившихся группвспециальной базе куратора.
 | Сформированныегруппы, готовые продолжитьработу в рамкахПрограммы.Соглашения наставников,наставляемых и их родителей(законных представителей).Приказозакреплении наставническихгрупп.Заполнение индивидуального маршрутанаставляемого. |
| Запуск Программы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.
2. Работа в каждом тандеме / группе включает:
 | Мониторинг:* обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программынанаставляемых);
* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
|  | * встречу-знакомство;
* пробную рабочую встречу;
* встречу-планирование;
* комплекс последовательных встреч;
* итоговую встречу.
 | кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | 1. Подведение итогов работы каждой группы.
2. Оповещение участников групп и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества.
3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы.
4. Популяризация эффективных практик.
 | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы. |

## Реализация целевой модели наставничества

* 1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Школы: создание специальной рубрики Проект "Наставничество" на сайте Школы и в социальных сетях, родительские собрания, классные часы, Педагогические советы, семинары и мастер-классы для учителей.

На этапе завершения Программы предусмотрены следующие итоговые события: стендовая ученическая конференция «Будущее – это мы», практический семинар для педагогов «Мы – команда».

* 1. Исходя и зобразовательных потребностей Школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: "УчительУчитель", "УченикУченик", «УчительУченик».
	2. Форма наставничества **"Учитель****Учитель"** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет),нового сотрудника (например, ранее не работавшего в Школе) или педагога, не владеющего какими-либо умениями (новыми педагогическими технологиями, компьютерными программами, методическими приёмами и др.) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель:

успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности.
2. Становление профессиональной деятельности педагога.
3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе Школы;
4. Недопущениеили разрешение возможных конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

**Таблица 2.** Характеристика участников формы наставничества **"Учитель****Учитель"**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Опытный педагог, имеющийпрофессиональныеуспехи,склонныйкактивн ой общественной работе, лояльный | Молодой специалист, имеющий малыйопытработы-от0до3лет,испытывающий трудности с организацией |

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| участникпедагогическогои/илишкольного сообществ.Обладает лидерскими, организационнымиикоммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.Наставник-консультант  создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организациейобразовательногопроцессаи решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем.Наставник-предметник - опытный педагогтогожепредметногонаправления, что и молодой учитель, способный осуществлятьвсестороннююметодическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. | учебногопроцесса,свзаимодействиемсобуча ющимися,другимипедагогами, администрацией или родителями.Специалист, находящийся в процессе адаптации на новомместеработы,которомунеобходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.Педагог, отсутствующий продолжительное время на рабочем месте или не прошедший повышение квалификации по предметным и метапредметным направлениям ( в отличии от своего коллеги-наставника). |

Возможные варианты программы наставничества **"Учитель****Учитель"**

1. Взаимодействие "опытный педагог  молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
2. Взаимодействие "лидер педагогического сообщества  педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
3. Взаимодействие "опытный предметник  неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
4. Взаимодействие "опытный предметник  опытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает консультативную и методическую поддержку по конкретной проблеме (практическое занятие, консультация, подбор методических пособий и пр.).

**Таблица 3.** Схема реализации формы наставничества **"Учитель****Учитель"**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Отборнаставниковизчислаактивныхпедагогов | ТестированиеИспользование базы наставляемых |
| Обучение наставников | Тренинг |
| Формированиегрупп | Личные встречи, обсуждение. |
| Создание профессиональной траектории | Составление стратегии-плана |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Взаимопосещение уроков |
| Рефлексия реализации формынаставничества | Анализ эффективности программы |

* 1. Форма наставничества **"Ученик****Ученик"** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

## Цель:

разносторонняя поддержка обучающегося 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 результатов.
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри Школы.

## Результат:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Школы.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и Школы;
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
4. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле;
5. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Таблица 4.** Характеристика участников формы наставничества **"Ученик****Ученик"**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации | Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. |

Возможные варианты программы наставничества **"Ученик****Ученик"**

1. Взаимодействие "успевающий  неуспевающий"  классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
2. Взаимодействие "лидер  пассивный": психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
3. Взаимодействие "лидер лидер": профессиональная консультативная поддержка, обмен имеющимся опытом, психоэмоциональная поддержка с адаптацией к условиям.

**Таблица 5.** Схема реализации формы наставничества **"Ученик****Ученик"**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Отбор наставников из числа активныхобучающихся | Собеседование |
|  | Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Тренинг |
| Формирование пар | Личные встречи, обсуждения |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, у наставляемогоповышена мотивация | Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность. |
| Рефлексия реализации формынаставничества | Анализ эффективности программы.Конференция. |

* 1. Форма наставничества **"Учитель****Ученик"**.

**Целью** 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:

1. помощь в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
2. помощь в развитии гибких навыков и метакомпетенций;
3. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
4. создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
5. формирование устойчивого сообщества обучающихся.

## Результат:

1. высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Школы что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе;
2. получение обучающимися необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Таблица 6.** Характеристика участников формы наставничества **"Учитель****Ученик"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставник | Активный наставляемый | Пассивный наставляемый |
| Опытный педагог, мастерсвоего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного,личностного и профессиональногорезультат а, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми длястимуляции и поддержкипроцессовсамосов ершенствования исамореализациинаставляем ого.Обладает лидерскими,организационны ми икоммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативныхпроблем. 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 возможностейсаморазвития и профориентации.В качестве наставника могутвыступать педагоги:классный руководитель,учитель- предметник,методист, социальныйпедагог, психолог.Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей | Обучающийся, демонстрирующийвысокие образовательныерезультаты, победительшкольных и региональныхолимпиад и соревнований,нетривиальнос тью мышления, лидер класса,принимающий активноеучастие в жизни школы(конкурсы, театральныепостановки, общественнаядеятельность, внеурочнаядеятельность), которомусложно раскрыть свойпотенциал в рамках стандартной образовательнойпрограммы либо испытывающему трудности коммуникации.Обучающийсяс особыми образовательными потребностями, и имеющий низкую информированность о перспективахсамостоятельно го выбора векторов творческогоразвития, карьерных ииных возможностей, обладающий лидерскими иорганизаторскимикачества ми. | Обучающийся, немотивированный к образовательной, спортивной, творческой деятельности, немотивированный к развитию, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставник | Активный наставляемый | Пассивный наставляемый |
| программы наставничества. |  |  |

**Таблица 7.** Возможные варианты программы наставничества **"Учитель****Ученик"**

|  |  |
| --- | --- |
| Формывзаимодействия | Цель |
| «Учительнеуспевающийученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий дляосознанного 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 или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель – ребенок с ОВЗ / ребенок- инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательныхрезультатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, психологом, социальным педагогом,методистом. |

**Таблица 8.** Схема реализации формы наставничества **"Учитель****Ученик"**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных педагогов. | Анкетирование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится кураторомпрограммы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательнуютраекторию. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Либо – учащихся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя врамках школьной программы. |  |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
|  | Анализ эффективности программы.Конференция. |
| Повышение образовательных результатов унаставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |

**Таблица9.** Схема реализации форм наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия *(для всех форм наставничества)* |
| 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества с выбранными формами | 1.Информационное продвижение наставничества:* проведение административного совета по стратегии реализации Программы;
* проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель»,
* проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик»;
* организация раздела по наставничеству на сайте школы.
1. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Принятие внутренних локальных актов.
4. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.

Результат этапа:дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние). |
| 2. Формирование базы наставляемых | Обучающихся:1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
3. Формирование базы наставляемых. Педагогов:
4. Выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
5. Работа с запросами студентов организаций–партнеров-
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия *(для всех форм наставничества)* |
|  | РГПУ и СПбГУП.1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
2. Формирование базы наставляемых. Результаты этапа:

Сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники. |
| 3. Формирование базы наставников | Обучающихся:1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди обучающихся.
2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.

Педагогов:1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов.
2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе

Результаты этапа:Сформированы две основные базы: наставники- обучающиеся и наставники-педагоги |
| 4. Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми.Для этого:1. разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых;
2. выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
3. проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
4. формирование базы отобранных наставников. Для организации обучения наставников:
5. составление программы;
6. подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику;
7. выбор форматов обучения и преподавателя / преподавателей.

Результаты этапа:Сформирована база отобранных наставников и проведено их обучение. |
| 5. Формирование наставнических пар/групп | Формирование пар / групп подходящих друг другу наставников и наставляемых.Для этого:1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.
2. Сообщение всем участникам итогов встречи (независимо от формата), фиксация сложившихся
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия *(для всех форм наставничества)* |
|  | пар в специальной базе куратора. Результаты этапа:Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |
| 6. Организация работы наставнических пар/групп | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе.Для этого проводится* встреча-знакомство,
* пробная рабочая встреча,
* встреча-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговая встреча. Результаты этапа:

стабильные наставнические отношения, доведенные дологического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы. |
| 7.Завершение наставничества | Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.Результаты этапа:Выполненная программа по наставничеству. |

## Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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. 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 организациии 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.

ПорезультатамопросаврамкахпервогоэтапамониторингабудетпредоставленSWOT- анализреализуемойпрограммынаставничества.

**Таблица. 10.** Таблица фиксирования данных для SWOT-анализа реализуемой Программы.

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержитоткрытыевопросы,закрытыевопросы,вопросысоценочным параметром, учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ будет проводить куратор программы. Оценочные параметры:

* + - 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»

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. 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 11).

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.

**Таблица 11.**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников Школе

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценкарезультатовпрограммы |
| навходе2021 | навыходе2022 |
| Качество обучения по школе | 45 % |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительногообразования | 42 % |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательныхпроектов | 81 % |  |
| Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов, принимающихучастиев программах наставничества | 1 |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей,исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов | 0 |  |
| Уровень психологического климата в педагогическомколлективе | Удовлетвор. |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов | Вышесреднего |  |

* 1. 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.

* 1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
		+ Организация и проведение конференций наставников на школьном уровне.
		+ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальных уровнях.
		+ Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года",«Лучшая пара», "Наставник+";
		+ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
		+ 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 школы.

**Таблица 12.** Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действияпрограммы | на дату подведения итогов |
| 1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации наработунаставников |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос напомощь наставника» | 103 |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работув наставляемых парах в качестве наставляемого | 11 |  |
| 2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательнойорганизации |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение понаставничеству | 16 |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | 16 |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников | 0 |  |
| 2.4 Количество наставников - сотрудниковрегиональных предприятий | 0 |  |
| 2.5 Количество наставников - успешныхпредпринимателей/ общественных деятелей | 0 |  |
| 2.6 Количество наставников сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов | 0 |  |
| 3. Результативность взаимодействия наставнических парпо модели «Учитель-Учитель» |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществлениянаставничества | 2 |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развитияобразовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами | 0 |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства | 0 |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус снаставляемого на наставника | 0 |  |
| 4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в другихорганизациях | 3 |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий,предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в | 0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действияпрограммы | на дату подведения итогов |
| научно-практических мероприятиях по вопросахнаставничества |  |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательнойорганизацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества | 2 |  |
| 4.4 Количество представленных практикнаставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне. | 0 |  |

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Характеристика контингента

**Контингент обучающихся и его структура**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Начальное общее образование | основное общее образование | Среднее общее образование | Всего по ОУ |
| Количество обучающихся | 436 | 461 | 51 | 948 |
| Общее количество классов | 15 | 16 | 2 | 33 |
| Количество общеобразовательных классов/ количество учащихся | 15/ 436 | 16/461 | - | 31/897 |
| Количество классов с расширенным изучением отдельных предметов/ количество учащихся | - | - | - | - |
| Количество классов с профильным обучением/ количество учащихся | - | - | 2 / 51 | 2/51 |

**Распределение обучающихся по классам:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Программы начального общего образования | Программы основного общего образования | Программы среднего общего образования |  |
| 1-й класс  | 2-й класс | 3-й класс | 4-й класс | 5-й класс | 6-й класс | 7-й класс | 8-й класс | 9-й класс | 10-й класс | 11-й класс  |  |
| Число классов без углубленного изучения предметов, ед. | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 |  |
| В них обучающихся, чел. | 114,00 | 96,00 | 113,00 | 113,00 | 107,00 | 96,00 | 89,00 | 80,00 | 89,00 | 25,00 | 26,00 |  |
| Итого классов (  | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 |  |
| В них обучающихся  | 114,00 | 96,00 | 113,00 | 113,00 | 107,00 | 96,00 | 89,00 | 80,00 | 89,00 | 25,00 | 26,00 |  |
| в том числе обучаются:очно | 114,00 | 96,00 | 113,00 | 113,00 | 107,00 | 96,00 | 89,00 | 80,00 | 89,00 | 25,00 | 26,00 |  |
| девочки | 55,00 | 46,00 | 51,00 | 54,00 | 46,00 | 51,00 | 40,00 | 30,00 | 50,00 | 12,00 | 13,00 |  |
| оставленные на повторное обучение |  |  |  |  | 1,00 | 1,00 | 1,00 |  |  |  |  |  |
| лица с ограниченными возможностями здоровья | 1,00 |  | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |  |  |  |  |  |  |
| дети-инвалиды | 1,00 |  | 1,00 | 1,00 | 1,00 |  |  |  |  |  |  |  |
| дети-инвалиды (кроме учтенных) |  |  | 1,00 | 1,00 |  | 3,00 |  | 2,00 |  |  | 1,00 |  |
| дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей | 2,00 | 3,00 | 1,00 |  | 4,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 |  |  |  |

**Качественные характеристики педагогических кадров**

|  |  |
| --- | --- |
| Общая укомплектованность штатов педагогическими работниками (%)\_ | 100 |
|  | Кол-во | % |
| Педагогические работники с высшим педагогическим образованием | 37 | 92,5% |
| Педагогические работники, прошедшие курсы повышения квалификации за последние 5 лет  | 41 | 100 |
| Педагогические работники, аттестованные на квалификационные категории (всего)в том числе: | 39 | 92% |
| высшая категория | 14 | 33% |
| первая категория | 26 | 59% |
| Педагогические работники, работающие в классах, обеспечивающих дополнительную (углубленную, расширенную, профильную) подготовку, имеющие высшую квалификационную категорию | 7 | 16% |
| Педагогические работники, работающие в классах, обеспечивающих дополнительную (углубленную, расширенную, профильную) подготовку, прошедшие курсовую подготовку | 7 | 16% |

Приложение 2.

# «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества

на 2021-2022 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап | Содержаниеподэтапов | Мероприятия | Сроки |
| Подготовкаусловий | 1) Изучение | 1.1. Изучение Распоряжения | Май–август 2021г |
| для запуска | нормативной базы и | Министерствапросвещения Российской Федерации № |  |
| программы | тематических | P-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении |  |
| наставничества | методических | методологии (целевой) модели наставничества |  |
|  | материалов | обучающихся для организаций осуществляющих |  |
|  |  | образовательнуюдеятельность по |  |
|  |  | общеобразовательным, дополнительным |  |
|  |  | общеобразовательным и программам среднего |  |
|  |  | профессионального образования, в том числе с |  |
|  |  | применением лучших практик обмена опытом между |  |
|  |  | обучающимися». |  |
|  |  | 1.2. Изучение Положения о программе наставничества |  |
|  |  | в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в |  |
|  |  | ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию |  |
|  | 2) Информирование | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой | Сентябрь-Октябрь |
| педагогического | модели внедрения наставничества» | 2021г |
| коллектива, | 2.2. Тематическая встреча с родительским |  |
| родительского | сообществом с целью информирования о программе |  |
| сообщества, | наставничества. |  |
| сообщества | 2.3. Тематическая встреча с сообществом |  |
| Школы о Целевой | выпускников, партнерами с целью информирования о |  |
| модели | программе наставничества. |  |
| наставничества; | 2.4. Тематические встречи с обучающимися Школы |  |
| поиск | с целью информирования о программе наставничества |  |
| потенциальных | (ученическая конференция, классные часы). |  |
| наставников | 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей |  |
|  | с целью поиска наставников, сотрудничество с |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап | Содержаниеподэтапов | Мероприятия | Сроки |
|  |  | администрацией города.2.6. Создание рубрики на сайте Школы. |  |
|  | 3)Подготовка | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели | Сентябрь-Октябрь |
| нормативной базы | наставничества в Школе» | 2021г |
| реализации целевой | 3.2.Разработка и утверждение программы |  |
| модели | наставничества в Школе |  |
| наставничества в | 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» |  |
| Школе | реализации программы наставничества в Школе. |  |
|  | 3.4. Издание приказа об утверждении Плана |  |
|  | реализации Целевой модели. |  |
|  | 3.5.Назначение кураторов программы наставничества |  |
|  | Школы (издание приказа). |  |
|  | 3.5. Обучение кураторов. |  |
| Формирование базы | Сбор данных | 1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих | Сентябрь-ноябрь, |
| наставляемых | онаставляемых | принять участие в программе наставничества. | 2021 г |
|  |  | Сбор согласий на сбор и обработку персональных |  |
|  |  | данных от совершеннолетних участников программы. |  |
|  |  | Информирование родителей несовершеннолетних |  |
|  |  | наставляемых о программе, сбор согласий. |  |
|  |  | 2. Сбор дополнительной информации о запросах, |  |
|  |  | наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих |  |
|  |  | лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, |  |
|  |  | родители. |  |
|  |  | Сбор согласий на сбор и обработку персональных |  |
|  |  | данных от законных представителей |  |
|  |  | несовершеннолетних участников. |  |
|  |  | 3. Анализ данных. |  |
|  |  | 4. Формирование базы данных наставляемых из числа |  |
|  |  | педагогов. |  |
|  |  | 5. Формирование базы данных наставляемых из числа |  |
|  |  | обучающихся. |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап | Содержаниеподэтапов | Мероприятия | Сроки |
|  |  | 1. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы.
2. Создание Программы наставничества
 |  |
| Формирование базы наставников | Составление старт- листа наставников | 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.
2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.

Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.1. Анализ анкет потенциальных наставников и

сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников. | Ноябрь, 2021 г |
| Отбор и обучение наставников | Отбор и обучение наставников | 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам.
2. Собеседования с наставниками.
3. Приказ о назначении наставников.
4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»).
 | Ноябрь, 2021 г |
| Формирование групп |  | 1. Встреча с участниками программы с представлением наставников 2.Проведение анкетирования на предметпредпочитаемого наставника/наставляемого после завершения встречи.1. Анализ анкет и формирование групп.
2. Информирование участников о сложившихся группах.

Закрепление групп приказом директора Школы.1. Составление планов индивидуального развитиянаставляемых.
 | Ноябрь, 2021 г |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап | Содержаниеподэтапов | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|  |  | 6. Организация психологического сопровождениянаставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поискнаставника |  |  |
| Организация работы групп | Закрепление продуктивных отношений в группе | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
5. Регулярная обратная связь от участников программы
6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.
7. Анкетирование участников.
8. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.
 | Ноябрь, 2021 г. – май 2022 г | Ковалева С.Г. |
| Завершение наставничества | Подведение итогов работы каждой группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичногомероприятия для популяризации | 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенностиучастиемвпрограмме наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.
3. Приказ о поощрении участников

наставническойдеятельности.Благодарственные письма партнерам. | Май 2022 г. | Ковалева С.Г., Золотова А.В., Корнева Е.С., классные руководители |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап | Содержаниеподэтапов | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|  | практик наставничества и награждения лучших наставников | 1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы
2. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.
3. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.
4. Проведение школьного конкурса.
5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы
6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций- партнеров
7. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых
8. Формирование долгосрочной базы наставников
 |  |  |

# Приложение 3

Анкетанаставляемого (ученика) на входе в программу

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 –самый низший балл,а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересным, как Вамкажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными, как Вамкажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете отнаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощинаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенныйнаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вам важно ощущениебезопасности при работе с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вам важно обсудить изафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемые после завершенияпроекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую полезность проекта дляВас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?
2. Что для Вас является особенно ценным в программе?
3. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

# Анкета наставляемого (учителя) на входе в программу

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Еслида,тогде?

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 –самый низший балл, а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Оцените ожидаемый уровень комфорта приучастии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностямии квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программыпрофессиональной 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 иведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Ожидаемое качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вам важно ощущение поддержкиот наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вам важно, чтобы Вы осталисьдовольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. 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)? | 10-11 раз | 4-5раза | Не ожидаю |

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

# Анкетанаставника (ученика) на входе в программу

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 –самый низший балл, а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколько комфортным Вам представляетсяобщение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько Вы можете реализовать своилидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько могут быть полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколько могут быть полезны/интересныличные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько Ваша работа зависит отпредварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько Вы собираетесь придерживатьсяплана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Оцените ожидаемую включенностьнаставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровеньудовлетворения от совместной работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезность проекта дляВас и Вашего наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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]

# Анкетанаставника (учителя) на входе в программу

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 –самый низший балл, а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Ожидаемый комфорт от работы в программенаставничества? | 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 квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Ожидаемая эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеетнеобходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Как Выдумаете, как хорошо с Вашей помощьюнаставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ожидаемое качество разработанной Вамипрограммы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Ожидаемая включенность наставляемого впроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Ожидаемый уровень удовлетворениясовместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. 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) | 10-11 раз | 4-5 раз | Ни разу |

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

# Анкетанаставляемого (ученика) на выходе из программы

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 – самый низший балл, а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно было общение снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными былиличные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными былигрупповые 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 снаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ощущение безопасности при общении снаставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько было понятно, что от Вас ждетнаставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместнойработой? | 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 ожидаете от программы?

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

1. Что для Вас было особенно ценным в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

# Анкета наставляемого (учителя) на выходе из программы

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 –самый низший балл, а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать впрограмме наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Полезность программы профессиональной идолжностной 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 вконкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Качество передачи Вам необходимыхтеоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Качество программы профессиональнойадаптации | 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 совместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитиюконкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в | 10-11 раз | 4-5 раз | Ни разу |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| конкурсах |  |  |  |

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

# Анкетанаставника (ученика) на выходе из программы

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 – самый низший балл, а10 –самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколько комфортно было общение снаставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать своилидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными былигрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколько полезны/интересными былиличные 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 включенностьнаставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны вашей совместнойработой? | 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? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. ЧтоВыожидалиотпрограммыисвоейроли?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколько полезным/интереснымбылообучение | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

# Анкетанаставника (учителя) на выходе из программы

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

Инструкция: Оцените в баллах от1до10, где1 – самый низший балл,а10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать впрограмме наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько эффективно удалось организоватьмероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностнымиобязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Эффективность программы профессиональнойи должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько наставляемый овладелнеобходимыми теоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько наставляемый овладелнеобходимыми практическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество программы профессиональнойадаптации | 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 совместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. 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 вконкурсах | 10-11 раз | 4-5 раз | Ни разу |

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

Приложение 4

Анкета для выявления компетенция наставника (учителя)

ФИО педагога Место работы Должность Стаж

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Вопрос | Ответ |
| 1 | Есть ли опыт работы в качестве наставника? | * Да
* Нет
 |
| 2 | Почему Вы решили стать наставником? | Хочу быть полезным;Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки;Хочу, чтобы мой авторитет признавали;Хочу научиться общаться с молодым поколением;* Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением;

Другое . |
| 3 | Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи? | Умение планировать;Умение взаимодействовать/сотрудничать;Умение адаптироваться;Умение работать самостоятельно;Умение анализировать;Знание предмета/опыт работы;Другое . |
| 4 | Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашегоприкрепления к наставляемому до ее завершения? | * Да
* Нет
 |
| 5 | Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству? | Не более 1 часа;1-2 часа;2-3 часа;Более 3 часов;Другое . |
| 6 | Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывыотносительно вашего участия в программе наставничества? | * Да
* Нет
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7 | В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничествавы готовыпринимать участие? | В очных семинарах/лекциях/конференциях;В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях;В очных курсах повышения квалификации;В дистанционных курсах повышения квалификации;В очных курсах переподготовки;В дистанционных курсах переподготовки;Другое . |
| 8 | Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ? | ДаНетЗатрудняюсь ответитьПри необходимости, да |
| 9 | В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества? | В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым;В положительной мотивации наставляемого учебе/работе;В саморазвитии;В осознанности;В личной продуктивностиВ самоопределении;В самостоятельности наставляемого;Другое . |
| 10 | Какими ниже перечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник? | Сопереживание;Строгость;Чувствительность;Проницательность;Авторитетность;Пунктуальность;Уважение к личности;Поощрение инициативы;Самокритичность;Внимательность;Требовательность;Желание развиваться;Другое . |
| 11 | Какими ниже перечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете? | Сопереживание;Строгость;Чувствительность;Проницательность;Авторитетность;Пунктуальность;Уважение к личности;Поощрение инициативы;Самокритичность; |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Внимательность;Требовательность;Другое . |
| 12 | Какими качествами на Ваш взгляд | Ответственность; |
|  | должен обладать наставляемый? | Исполнительность; |
|  |  | Дисциплинированность; |
|  |  | Умение отстаивать собственное мнение; |
|  |  | Внимательность; |
|  |  | Быстрая обучаемость; |
|  |  | Уважение к наставнику; |
|  |  | Уверенность; |
|  |  | Пунктуальность; |
|  |  | Желание развиваться; |
|  |  | Другое . |

Самоанализ

|  |  |
| --- | --- |
| Мои сильные стороны (3-5) | В каких ситуациях и каким образом онипроявляются |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Мои слабые стороны (3-5) | В каких ситуациях и каким образом онимогут стать позитивными |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Портрет наставника:

Рекомендовано:

Форма наставничества

Программа наставничества

Обучение

Другое

Дата «\_ » 20 г

Ответственное лицо

Подпись / ФИО / должность

Приложение 5

Опросники для SWOT-анализа реализуемойпрограммы наставничества Личностная оценка наставляемых (учеников)

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой: Довольны результатом:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников,отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание посещать дополнительные творческиекружки, объединения |  |
| Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью поинтересующей теме) |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессиональногобудущего |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект винтересующей области |  |
| Появилось желание посещать дополнительные спортивныемероприятия |  |
| Появилось желание посещать дополнительные культурныемероприятия |  |
| Планирует стать наставником в будущем и присоединиться ксообществу |  |

Личностная оценка наставников (учеников)

Всего участников: Из них:

Довольны совместной работой: Довольны результатом:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников,отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Появилось лучшее понимание собственного профессиональногобудущего |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект винтересующей области |  |

Личностная оценка наставляемых (учителей)

Всего участников: Из них:

Довольны совместной работой: Довольны результатом:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников,отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательнойорганизации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурнойжизни образовательной организации |  |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого ипедагогического потенциала |  |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхклассах |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программенаставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственныепрофессиональные работы: статьи, исследования |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательнойорганизации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурнойжизни образовательной организации |  |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого ипедагогического потенциала |  |

Личностная оценка наставников (учителей)

Всего участников: Из них:

Довольны совместной работой: Довольны результатом:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников,отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Видит свое профессиональное развитие в даннойобразовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурнойжизни образовательной организации |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программенаставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственныепрофессиональные работы: статьи, исследования |  |

Анкета куратора

Количественный анализ результатовпрограммы наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализациипрограммы (y) | Разница (z = x - y) | Значение в процентах (z / x \* 100) |
| 1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения,спортивные секции |  |  |  |  |
| 2. Количество успешно реализованныхобразовательных и культурных проектов |  |  |  |  |
| 3. Число подростков, состоящих на учетев полиции и психоневрологических диспансерах |  |  |  |  |
| 4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутрикласса и школы |  |  |  |  |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодогоспециалиста: статей, исследований, методических практик |  |  |  |  |
| 6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем иприсоединиться к сообществу благодарных выпускников |  |  |  |  |
| 7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикойфакультеты и направления |  |  |  |  |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного ипрактического характера |  |  |  |  |
| 9. Процент учеников, прошедшихпрофессиональные и компетентностные тесты |  |  |  |  |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителемпредприятия) |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализациипрограммы (y) | Разница (z = x - y) | Значение в процентах (z / x \* 100) |
| 11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательныхорганизаций (ПОО) |  |  |  |  |
| 12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройствона региональных предприятиях |  |  |  |  |

Оценка программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллахот 1 до 10 |
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системныйподход в реализации программы наставничества в образовательной организации |  |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых формнаставничества) |  |
| 3. Актуальность программы наставничества |  |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемогоописаны достаточно для внедрения в образовательной организации |  |
| 5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемогоконечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами |  |
| 6. Практическая значимость наставнического взаимодействия дляличности наставляемого |  |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставническойдеятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) |  |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества |  |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов |  |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиваниювзаимодействия наставника и наставляемого |  |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников инаставляемых |  |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участникомапробации исчерпывающего ответа на вопрос) |  |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимымресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) |  |