

«ПРИНЯТО»
на педагогическом совете
СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1
«Образовательный центр»
с.Сергиевск
Протокол № 1 от 27.08.2019 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ №1
«Образовательный центр» с.Сергиевск
О.А.Веселова
Приказ № 2-ОД/П от 02.09.2019г.

Целевая модель наставничества

структурного подразделения «Поиск»

ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	4
3.	Задачи Целевой модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	5
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	6
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	7
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	7
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	9
8.	Формы наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	11
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	16
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	19
11.	Программы Целевой модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	20
12.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск	23
14.	Приложения	27

1. Пояснительная записка.

Настоящая Модель наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам дополнительного образования детей (далее - Модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная образовательная организация", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Создание Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск, позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам

дополнительного образования детей, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

2. Нормативные основы Модели наставничества в СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение 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. Цели и задачи модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск.

Задачи модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в образовательной организации.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения Модели наставничества

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

5. Структура управления реализацией Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

<p>СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск</p> <p>руководитель СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 2. Разработка Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 4. Разработка и реализация программы наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
<p>Куратор Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Модели наставничества.
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Реализация Форм наставничества «Ученик – ученик», «Педагог - педагог», «Методист – методист»</p>

6. Кадровая система реализации Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

В Модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные

задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется руководителем структурного подразделения «Поиск», куратором, педагогами, методистами и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни образовательной организации, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

из числа обучающихся:

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

из числа педагогов и специалистов:

- заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

из числа других специалистов:

- родителей обучающихся – активных участников родительских советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации дополнительного образования детей;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

7. Этапы реализации Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Создание благоприятных условий для запуска программы.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>формирование базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских советов, • выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкеты наставников, 2. Собеседование с наставниками, 3. Обучение наставников на курсах ПК
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование пары «наставник – наставляемый с учетом запросов наставляемых и анкет наставников. наставников и всех наставляемых в любом формате, 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>

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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: 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 программы СП «Поиск». 3. Популяризация практик. Организация работы ООП.	База лучших практик наставничества

8. Формы наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

Исходя из образовательных потребностей СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск в данной Модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Педагог – педагог» («методист – методист»).

8.1. 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 социальных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, образовательной организации в целом.
3. Численный рост посещаемости детских творческих объединений.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
<ul style="list-style-type: none">• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.• Победитель конкурсов различного уровня.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий низкие образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные 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
Разработка и представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Методический совет. Собрания в детских объединениях.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится педагогом, куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов назначения педагогом, куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность, активность, улучшены отношения в детском коллективе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

8.2. Форма наставничества «Педагог – педагог» («методист – методист»)

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

Задачи:

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

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости путем повышения количества обучающихся, участвующих в конкурсах различного уровня и количества победителей и призеров этих конкурсов.
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 «Педагог – педагог» («методист – методист»)

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий	1. Специалист, находящийся в

<p>конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Педагог, склонный к активной общественной работе, • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>Трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. 2. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
--	--	---

Тип наставников:

1. Наставник – консультант. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

2. Опытный педагог одной и той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ ДОД этой направленности.

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог» («методист – методист»)

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков 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.
«Педагог, опытный в определенной области –	Методическая поддержка по конкретному вопросу.

педагог, испытывающий затруднения в этой области»	
---	--

**Схема реализации формы наставничества
«Педагог – педагог» («методист – методист»)**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог» («методист – методист»)	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. Мониторинг.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

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

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

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, используются анкеты для наставников и наставляемых. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы

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

9. 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательной организации.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Поддержка системы наставничества через детскую телестудию и газету СП «Поиск».
- Создание специального раздела "Наставничество" на сайте образовательной организации.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

**11. Программы Целевой модели наставничества
СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.**

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик-ученик	Поделись опытом (в разработке)	Обучающиеся	Обмен навыками для достижения целей.	1. Оказание взаимной помощи в учебной, исследовательской, проектной и творческой работе. 2. Работа над общими проектами, исследованиями.	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад. Творческий и одаренный.	Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
	Обучающийся в условиях адаптации (в разработке)	Вновь прибывшие в СП «Поиск» обучающиеся.	Включение обучающегося в систему взаимоотношений коллектива различных объединений. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями детского объединения 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.	Ученик, не обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.

Педагог – педагог (методист – методист)	Молодой специалист	Молодые специалисты и вновь принятые работники и педагогического сообщества (педагогический стаж до 3 лет)	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе Методическая поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации. 2. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 4. Помощь с организацией образовательного процесса. 5. Решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем. 6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; 	Наставник – консультант. Опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт педагогической и воспитательной работы в данном коллективе	Молодой специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, либо имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями
Педагог – педагог (методист – методист)	Дистанционное обучение (в разработке)	Педагогическое сообщество.	Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и обучающимися.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Освоение технологий дистанционного обучения. 2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения. 3. Подготовка к конкурсам, конференциям, фестивалям, выставкам, используя интернет-ресурсы. 	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике.	Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения.

<p style="text-align: center;">Педагог – педагог (методист – методист)</p>	<p>Информационно – коммуникативные компетентности (в разработке)</p>	<p>Педагогическое сообщество.</p>	<p>Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в овладении ИКТ компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с обучающимися. 2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. 3. Научить использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала). 4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием. 	<p>Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике.</p>	<p>Консервативный педагог, ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.</p>
---	--	-----------------------------------	---	--	---	--

**Дорожная карта по реализации Целевой модель наставничества
СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.**

План работы по реализации Модели на 2019 - 2023 годы.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы 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. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.	Сентябрь – октябрь 2019г.	Зам. руководителя, методисты
		Подготовка нормативной базы реализации Модели наставничества в СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.	1. Издание Приказа о внедрении Модели наставничества в СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 2. Разработка и утверждение Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 3. Разработка и утверждение Положения о наставничества в СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 4. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в детском коллективе в структурном подразделении «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск. 5. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.	Сентябрь 2019г. – август 2020 г.	Зам. руководителя, методисты

			6. Издание приказа о назначении куратора внедрения Модели наставничества СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей образовательной организации.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставнической деятельности педагогов внутри образовательной организации 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Модели наставничества. Выбор форм и программы наставничества.	Сентябрь 2019 г	Зам. руководителя
				Сентябрь 2019	Зам. руководителя, руководитель ОУ
		Информирование педагогов, обучающихся о возможностях и целях Модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение классных часов. 3. Информирование через страницу наставничества на сайте образовательной организации и в социальных сетях.	Август – октябрь 2019 г	Зам. руководителя, методисты
2.	Формирование базы наставляемых	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: психолог, родители.	Сентябрь – октябрь 2019г.	Куратор Модели наставничества
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Октябрь – декабрь 2019г	Куратор Модели наставничества

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь – октябрь 2019г.	Куратор Модели наставничества
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Октябрь – декабрь 2019г	Куратор Модели наставничества
4.	Формирование пар «наставник – наставляемый». Обучение наставников.	Формирование пар «наставник – наставляемый».	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Анкетирование. 3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. 4. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп»	Сентябрь – октябрь 2019г.	Руководитель ОО, Куратор Модели наставничества
		Обучение наставников.	1. Направление наставников на курсы ПК. 2. Самообразование наставников.	Октябрь – декабрь 2019г	Зам.руководителя, педагоги-наставники
			Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	Август 2020г	Методисты
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 2. Регулярные встречи наставника и наставляемого по индивидуальному плану наставничества	2019 - 2023 уч.год	педагоги-наставники
		Организация текущего контроля достижения	1. Разработка анкет обратной связи для промежуточной оценки. 2. Анкетирование.	Май 2020г	Куратор Модели наставничества

		планируемых результатов			
6.	Завершение программы наставничества	Отчеты по итогам Программы наставничества (годовой и итоговый).	<ol style="list-style-type: none"> 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 2020г, 2021г.,2022г., 2023г.	Куратор Модели наставничества
		Обмен опытом. Мотивация наставников.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работы окружной опорной площадки «Наставничество как образовательный тренд современности» (по отдельному плану). 2. Размещение информации на сайте образовательной организации и в социальных сетях. 	2022-2023 уч.г.	Зам. руководителя, методисты

Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы	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;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент учащихся, задействованных в программе наставничества по форме «Ученик – ученик»
- процент педагогов, задействованных в программе наставничества по форме «Педагог – педагог» («методист – методист»);
- количество индивидуальных программ наставничества;
- вариативность программ наставничества.

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников образовательной организации

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе в программу	на выходе из программы
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях на районном и окружном уровнях		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском и международном уровнях		

Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Участие молодых педагогов (методистов) в профессиональных конкурсах, фестивалях		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в ОО		
Эмоциональное состояние при посещении образовательной организации		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

1. 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, на Ваш взгляд, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. 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?

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. 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
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

**Анкета для участников (до начала работы)
формы наставничества «Педагог - педагог» («Методист – методист»).**

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 знаний.	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?

Как часто Вы хотели бы участвовать в мероприятиях по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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?

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

**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? _____

3. 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. 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? _____

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

**Анкета для участников (по завершению работы)
формы наставничества «Педагог - педагог» («Методист – методист»).**

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

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

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