

**Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Родник»**

**(МКУ» Детский дом «Родник»)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано:**Педагогический советот 31.08.2022г. протокол № 1 | **Утверждено:**Директор МКУ «Детский дом «Родник»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.А.КримськаяПриложение №3 к приказу от 01.09.2022 № 85.1.1а |

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ

# ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

# В МКУ» Детский дом «Родник»

# на 2022-2023 годы

**г.Таштагол**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник» |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник» |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник» |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник» |
| 8. |  Формы наставничества:Форма наставничества «Ученик – ученик».Форма наставничества «Учитель – учитель». |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации про граммы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. |
| 11. | Программы Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник» |
| 12. | Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества МКУ «Детский дом «Родник» |
| 13. | Приложения |

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

# Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества муниципального казенного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Родник» (далее – МКУ «Детский дом «Родник»), дополнительным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребёнка" [национального проекта "Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является макси- мально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех воспитанников в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКУ «Детский дом «Родник».

Создание Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник» 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 не- формальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разно- видностей 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 воспитанникам 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, инициирует 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. Задачи Целевой модели наставничества

# Разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели.

* Разработка и реализация программ наставничества.
* Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
* Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
* Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
* Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в МКУ «Детский дом «Родник».
* Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
* Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной,

культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

1. Улучшение психологического климата в МКУ «Детский дом «Родник» как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МКУ «Детский дом «Родник», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учёбе и саморазвитию воспитанников.
6. Снижение показателей неуспеваемости воспитанников.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа воспитанников, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора

векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

1. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
2. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
3. Увеличение доли воспитанников, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
4. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
5. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**4.Структура управления реализацией Целевой модели наставниче ства**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| МКУ «Детский дом «Родник»Директор МКУ «Детский дом «Родник» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник»
2. Разработка Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник»
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МКУ «Детский дом «Родник».
4. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник».
7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
 |
| Куратор Целевой модели наставничества МКУ «Детский дом «Родник»  | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные за направления формнаставничества. | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые. |  Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик». |

1. **Кадровая система реализации Целевой модели наставничества**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

**Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и го- товый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки про- цессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором МКУ «Детский дом «Родник», куратором, педагогами и иными лицами МКУ «Детский дом «Родник», располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа воспитанников:

* 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 МКУ «Детский дом «Родник», отстранённых от коллектива

из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников из числа:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МКУ «Детский дом «Родник»в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

# 6.Этапы реализации Целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка усло- вий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска настав- ников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре информацион- ная работа направленная на привлече- ние внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализа- ции наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базы наставляе- мых | 1. Выявление конкретных проблем воспитанников, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром вклю- чает действия по формированию базы из числа:* воспитанников, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,

творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по ин- тересам,театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных сек- ций);* педагогов, заинтересованных в ти- ражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управ- ляющих советов,
* организаторов досуговой деятельности в МКУ «Детский дом «Родник» и дру- гих представителей родительского со- общества с выраженной гражданской позицией.
 | Формирование базы наставников, которые по- тенциально могут участво- вать как в текущей про- грамме наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников,

подходящих для конкретной программы.1. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциаль- ными наставниками.
2. Собеседование с настав- никами.
3. Программа обучения.
 |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные настав- нические пары / группы, готовыепродолжить работу в рам- ках программы |
| Организация хо- да наставниче- ской программы | Закрепление гармоничных и продук- тивных отношенийв наставнической паре/группе так, что- бы они были максимально комфортны- ми, стабильнымии результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:* Встречу - знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния

программы на наставляе- мых;* сбор обратной связи

от наставников, наставля- емых и кураторов – для мониторинга эффективно- сти реализации програм- мы. |
| Завершение про- граммы настав- ничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы МКУ «Детский дом «Родник».
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

# Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МКУ «Детский дом «Родник» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

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

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

**Задачи:**

Помощь в реализации лидерского потенциала.

Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, куль турные и образовательные процессы.

Повышение успеваемости в школе.

Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы

в целом.

Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений,

спортивных секций.

Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.

Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива воспитанников.

# Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик, обладаю- щий лидерским и организатор- скими качествами, нетривиаль- ностью мышления.
* Ученик, демонстрирующий высокие образовательные ре- зультаты.
* Победитель школьных и ре- гиональных олимпиад и сорев- нований.
* Лидер класса или параллели, принимающий активное уча- стие в жизни школы.
* Возможный участник всерос-

сийских детско – юношеских организаций и объединений. | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низ- кой по отношению к наставнику ступени, де- монстрирующий неудо- влетворительные образо- вательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстра- нённый от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потреб- ностями, нуждающийся в профессиональной под-держке или ресурсах для обмена мнениями и реали- зации собственных проек- тов. |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».**

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

# Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа ак- тивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использо- вание базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор воспитанников, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использова- ние базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопро- сов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образова- тельные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотива- ция и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показа- телей). Улучшение образовательных ре- зультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставниче- ства. | Анализ эффективности реализации програм- мы. |
| Наставник получает уважаемый и заслу- женный статус. Чувствует свою причаст- ность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

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

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

**Задачи:**

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МКУ «Детский дом «Родник».

Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

1. Повышение уровня удовлетворённости в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
2. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе МКУ «Детский дом «Родник».
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
5. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессио- нальные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учеб- ных пособий и материалов, ведущий веби- наров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной обще- ственной работе, лояльный участник педа- гогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, орга- низационными и коммуникативными

навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытываю- щий трудности с организацией учеб- ного процесса, с взаимодействием с обучающимися,другими педагога- ми, родителями. | Специалист, находя- щийся в процессеадаптации на новом месте работы, которо- му необходимо полу- чать представление о традициях, особенно- стях, регламенте и принципах образова- тельной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоцио- нального выгорания, хронической устало- сти. |
| **Наставник – консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создаёт комфортные условия для реализа- ции профессиональ- ных качеств, помога- ет с организацией об- разовательного про- цесса и с решение конкретных психоло- го-педагогических и коммуникативных проблем, контроли- рует самостоятель- ную работу молодого специалиста или пе-дагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осу- ществлять всесто- роннюю методи- ческую поддержку преподавания от- дельных дисци- плин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профес- сиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководи-тель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профес-сиональных навыков в работе с классным коллекти-вом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообще-ства – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетае-мый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консерватив-ный педагог» | Помощь в овладении современными программами,цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопыт-ный предметник» | Методическая поддержка по конкретному профилю. |

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа ак- тивных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытываю- щий профессиональные проблемы, пробле- мы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставниче- ства. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использова- ние базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая дея- тельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – клас- сов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставниче- ства. | Анализ эффективности реализации про- граммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслу- женный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

**Форма наставничества «Учитель – ученик»**

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

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

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

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

**Задачи:**

помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри МКУ «Детский дом «Родник», формирование устойчивого сообщества воспитанников.

**Результат:**

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

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создаёт комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взрос ления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: воспитатель, учитель- логопед, социальный педагог, педагог-психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | Воспитанник, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни МКУ «Детский дом «Родник»(конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.Воспитанник с особыми образовательными потреб- ностями ,имеющий низкую информированность о пер-спективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. | Демонстрирует низкую мотивацию к учёбе и саморазвитию, неудо- влетворительную успе- ваемость, имеет пробле- мы с поведением, испы- тывает трудности садаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезори- ентированный обучаю- щийся, демонстрирую- щий отсутствие осо- знанной позиции, необ- ходимой для выбора об- разовательной траекто- рии и будущей профес- сиональной реализации, не принимающий уча- стия в жизни школы, отстранённый от кол- лектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытываю- щий кризис самоиден- тификации, разрушение или низкий уровеньсформированности цен- ностных и жизненных позиций и ориентиров. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Воспитатель– неуспевающий воспитанник | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для до- стижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потен- циала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образо- вательной траектории, преодоление дезориентации воспитанника в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает воспитатель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель– пассивный уче- ник» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или разви- тием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизнен- ных ориентиров у воспитанника, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный ру- ководитель. |
| «Учитель– одарённый уче- ник» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потен- циала 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 повыситьсвой творческий потенциал. |
| «Учитель– ребёнок с ОВЗ/ребёнок- инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образователь- ной траектории, повышение мотивации к учёбе и улучшение образова- тельных результатов обучающегося, развитие его творческих и комму- никативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тес- ном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом. |

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа ак- тивных и опытных педагогов. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором програм- мы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имею-щими возможности реализовать себя в рам- ках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использова- ние базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение образовательных результатов унаставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставниче-ства. | Анализ эффективности реализации про-граммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслу-женный статус. | Поощрение наставляемого на ученическойконференции. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетво- рённости 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.

# 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:**

оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

контроль хода программы наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определение условий эффективной программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трём формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников про граммы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности воспитанников в образовательную деятельность;

качество изменений в освоении воспитанников образовательных программ;

динамику образовательных результатов с учётом эмоционально-

личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников

программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанник образовательных программ).

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.

**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 почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

**Мероприятия по популяризации роли наставника.**

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на МКУ «Детский дом «Родник» сайте.

Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

Доска почёта «Лучшие наставники».

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа воспитанников.

Благодарственные письма на предприятия и организации наставника

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МКУ «Детский дом «Родник».

# Программы Целевой модели наставничества

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма****наставни- чества** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Ученик - ученик** | Успевае-мость на 100 | Учащиеся 5-10 класса | Достижение луч- ших образова- тельных результа- тов учеником (учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное со- ставление программы саморазвития, по- мощь в выборе целей и их достижении).
2. Помочь сформировать интеллектуаль- ные умения в виде тренировки ряда мыс- лительных операций по западающим те- мам (таблица умножения, правила и т.д.).
3. Оказать помощь в выполнении домаш- них заданий.
 | Ученик, демонстри- рующий высокие об- разовательные ре- зультаты. | Ученик, пассивный, демонстрирующийнеудовлетворительные образовательные ре- зультаты. |
| Вовлечение в активную деятель- ность. | Учащиеся 1 –4 класса | Психоэмоцио- нальная поддерж- ка с адаптацией в коллектив, разви- тием коммуника- ционных, творче- ских, лидерских навыков. | 1. Поддержка становления индивидуаль- ности подростка (оказание помощи в вы- боре кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помо- щи в развитии творческих способностей и т.д.).
2. Содействие в проявлении индивидуаль- ности (обсуждение того, что подросток

делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в кон- курсе или мероприятии и т.д.).1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное со- ставление программы саморазвития, по- мощь в выборе целей и их достижении)
2. Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.
 | Активный ученик, обладающий лидер- ским и организатор- скими качествами, нетривиальностьюмышления. Лидер класса или паралле- ли, школы, прини- мающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтёры. | Пассивный ученик, социально или цен- ностно-дезориентированный, не принимающим уча- стие в жизни школы, отстранённый от кол- лектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обу- чении. |
| Ученик в условияхадаптации. | Вновь при-бывшие вшколу уча- щиеся. | Включение учени- ка в систему взаи- моотношений кол- лектива школы иклас- | 1. Знакомство с традициями, особенностя- ми школы и класса.
2. Помощь с организацией образователь- ного процесса.
3. Решение конкретных психологических и
 | Активный ученик, обладающий лидер- ским и организатор- скими качествами. | Ученик, обладающий лидерскими качества- ми или ученик, пас- сивный, отстранённыйот коллектива. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | са. Психоэмоцион альная поддержкадля адаптации в новом коллективе. | коммуникативных проблем. |  |  |
| Антибул- линг | Учащиеся 1-11 классов. | Профилактикавсех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных ме-стах. | 1. Психоэмоциональная поддержка уча- щихся.
2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятель- ность.
3. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.
 | Активный ученик, обладающий лидер- ским и организатор- ским, коммуника- тивными навыками, хорошо развитой эм-патией. | Пассивный ученик, отстранённый от кол- лектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образова- тельными потребно-стями. |
| **Учитель – учитель** | Молодой педагог  | Молодыеспециалисты– педагоги (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по кон- кретному предме- ту для приобрете- ния необходимых профессиональ- ных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в своей дея- тельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опы- та, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллекти- ве.
4. Способствовать формированию инди- видуального стиля творческой деятельно- сти; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями при-

менять теорию на практике. | Наставник – пред- метник. Опытный педагог одного и то- го же предметного направления, что и молодой учитель, способный осу- ществлять всесто- роннюю методиче- скую поддержку преподавания от- дельных дисциплин. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий труд- ности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, дру- гими педагогами, ро- дителями. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Учитель****– ученик** | Будущий выпускник | Воспитанники 9 класса | Педагогическая и психологическая поддержка обуча- ющегося для до- стижения лучших образовательных результатов, рас- крытие его потен- циала, создание условий для осо- знанного выбора оптимальной об- разовательной траектории, пре- одоление дезори- ентации обучаю- щегося в образо- вательном процес- се, адаптации его в школьном коллек- тиве. | 1. Профессиональная

поддержка, направленная на развитие определённых навыков и компетенций.1. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
2. Развитие гибких навыков и метакомпе- тенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание ком- фортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сооб- щества обучающихся.
 | Опытный педагог, мастер своего дела,имеющий успешный опыт в достижении жизненного, лич- ностного и профес- сионального резуль- тата, готовый и ком-петентный поделить- ся опытом и навыка- ми, необходимымидля стимуляции и поддержки процес- сов самосовершен-ствования и самореа- лизации наставляе- мого. | Демонстрирует низ- кую мотивацию к учё- бе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведени- ем, испытывает труд- ности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или цен- ностно дезориентиро- ванный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образова- тельной траектории и будущей профессио- нальной реализации, не принимающий уча- стия в жизни школы, отстранённый от кол- лектива, не имеющийактивной гражданской позиции, испытываю- щий кризис самоиден- тификации, разруше- ние или низкий уро- вень сформированно- сти ценностных ижизненных позиций и ориентиров. |

**1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

* + сильные и слабые стороны программы наставничества;
	+ возможности программы наставничества и угрозы её реализации;
	+ процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
	+ процент реализации образовательных и культурных проектов на базе МКУ «Детский дом «Родник» и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
	+ процент воспитанников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
	+ количество воспитанников, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
	+ процент реализации образовательных и культурных программ на базе МКУ «Детский дом «Родник» в форме «Ученик – ученик»
	+ процент реализации образовательных и культурных программ на базе МКУ «Детский дом «Родник» в форме «Учитель – учитель»
	+ процент реализации образовательных и культурных программ на базе МКУ «Детский дом «Родник» в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

МКУ «Детский дом «Родник»

|  |  |
| --- | --- |
| **Индикаторы оценки** | **Оценка результатов программы** |
| **на входе 2022** | **на выходе 2023** |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость воспитанников в школе |  |  |
| Процент воспитанников, желающих высокой школьной успеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополни- тельного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтёрской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых педагогов в профессиональных конкур сах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в МКУ «Детский дом «Родник» |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности воспитанников. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанныхс социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворённости своей профессией педагогов |  |  |

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

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уро- вень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезны- ми/интересным, как Вамкажется, будут личные встре- чи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полез-ны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понятным, соглас- но Вашим ожиданиям, долженбыть план, выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с на Насколько Вам важно обсудить и зафиксиро- вать ожиданиянаставника? ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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 наставника**

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

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете ре- ализовать свои лидерские ка- чества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть по-лезны/интересны групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть по- лезны/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 вклю-ченность наставляемого в про- цесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уро- вень удовлетворения от сов- местной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую по- лезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важна польза обучения Наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель-учитель».**

**Анкета наставляемого**

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность про- граммы 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 про- граммы профессиональной идолжностной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организован- ных для Вас мероприятий по раз- витию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семи- нары, вебинары, участие в конкур-сах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачиВам необходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практическихнавыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество про-граммы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощу щение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобыВы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете про- ведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение от- крытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |

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

**Анкета наставника**

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность про- граммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от ра-боты 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 эффективностьпрограммы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемыйовладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимымипрактическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разрабо-танной Вами программы профес- сиональной 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 удо- влетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по раз- витию конкретных профессио- нальных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семи- нары, вебинары, участие в кон-курсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Ученик – ученик»**

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколько комфортно было общение с настав- ником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезны- ми/интересными были личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полез- ны/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 поня- тен план работы с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущение безопасно- сти при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько было по- нятно, что от Вас ждёт наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы до- вольны вашей совмест- ной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы до- вольны 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 |

1. Что особенно ценно для Вас было 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 наставника**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортнобыло общение с наставляе- мым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько удалось реали- зовать свои лидерские каче-ства в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными были группо- вые 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 спла- нировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько удалось осу- ществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемо-го 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 понравиласьработа 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 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколько полез- ным/интересным было обу-чение? | 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]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».**

**Анкета наставляемого**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было рабо-тать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных меро- приятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обя- занностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы професси- ональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас меропри- ятия по развитию конкретных про- фессиональных навыков (посещениеи ведение открытых уроков, семина- ры, 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 профессио- нальной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от настав- ника | 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 |

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

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. 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 наставни-чества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (зна- комство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанно-стями и квалификационными тре- бованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должност-ной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овла- дел необходимыми теоретиче-скими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овла- дел необходимыми практически-ми навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9 .Качество программы профес- сиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемогов процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны ва- шей 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 |

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприя- тия по развитию конкретных профес- сиональных навыков (посещение иведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

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