

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования города Мурманска «Городской информационно-методический центр работников образования»

**Наставничество
в современных условиях управления
общеобразовательным учреждением**

Методическое пособие

Мурманск
2021

Авторы-составители

Меньшикова Ольга Николаевна - руководитель проектной группы,
заместитель директора МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО

Баранова Елена Вячеславовна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска "Гимназия № 10"

Денисенко Елена Викторовна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска "Гимназия № 10"

Дорошенко Янина Николаевна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска СОШ № 20

Иванова Светлана Васильевна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска СОШ № 49

Квасникова Елена Юрьевна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска СОШ № 26

Клейнос Ольга Николаевна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска "Гимназия № 7"

Ларина Ольга Валентиновна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска "Гимназия № 7"

Марчукова Наталия Николаевна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска СОШ № 23

Пономарёва-Рунова Ольга Николаевна - заместитель директора по УВР
МБОУ г. Мурманска Гимназии № 3

Постникова Ольга Андреевна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска СОШ № 31

Савельева Марина Александровна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска СОШ № 23

Сальникова Светлана Александровна - заместитель директора по УВР МБОУ
г. Мурманска «Прогимназия № 51»

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Термины и определения, используемые в пособии	6
Примерная программа наставничества обучающихся и педагогических работников общеобразовательного учреждения	9
Приложение № 1. Примерная форма приказа «О внедрении целевой модели наставничества»	37
Приложение № 2. Примерное положение о наставничестве	39
Приложение № 3. Анкеты-опросники для проведения мониторинга	46
Приложение № 4. Примерная форма базы наставляемых	86
Приложение № 5. Примерная форма базы наставников	88
Приложение № 6. Примерная форма приказа «О назначении наставников и формировании наставнических пар»	90
Приложение № 7. Примерные программы наставничества наставников	91
Список использованных и рекомендуемых источников	111
Заключение	112

Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова
раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу
перед теми, кто не дал этому огню погаснуть.
Альберт Швейцер

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях наставничество становится важным инструментом повышения качества образования. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование».

Наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри общеобразовательного учреждения, технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, взаимообогащающего сотрудничества, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Министерством просвещения Российской Федерации утверждены:

- Методология (целевая модель) 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, (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.20-20 № МР-42/0 «О направлении целевой модели и методических рекомендаций»).

Введение целевой модели, разработка и реализация программы наставничества направлены на решение актуальных педагогических проблем:

подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, психоэмоционального неблагополучия, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы или который испытывает трудности коммуникации;

ребенка (подростка) с ОВЗ, которому приходится преодолевать психологические барьеры;

молодого специалиста в новом коллективе;

педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис

профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;

сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений для поддержки школ с низкими образовательными результатами или школ, осваивающих инновации.

Методическое пособие «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением», подготовленное проектной группой заместителей директоров по учебно-воспитательной работе общеобразовательных учреждений города Мурманска, направлено на оказание помощи руководящим и педагогическим работникам в процессе внедрения **целевой модели наставничества**, разработки и реализации **программы наставничества**, формирования **системы наставничества** в современных условиях управления общеобразовательным учреждением.

В методическое пособие включены:

- основные термины и определения;
- модель программы наставничества обучающихся и педагогических работников общеобразовательного учреждения;
- модели локальных нормативных актов;
- формы ведения базы наставников и наставляемых;
- примерные программы (планы) наставников;
- анкеты-опросники для проведения мониторинга и подготовки аналитических материалов.

Термины и определения

Наставничество – это 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/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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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 психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

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

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

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

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

Профессиональные дефициты – осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые препятствуют реализации профессиональных действий.

Программа наставничества
обучающихся и педагогических работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

на 2021 - 2024 годы

1. Паспорт программы наставничества

<p>Наименование программы наставничества</p>	<p>Программа наставничества учащихся и педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска _____ на 2021 - 2024 годы (далее - программа наставничества)</p>
<p>Нормативно-правовые основания для разработки программы наставничества</p>	<p>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».</p> <p>Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.</p> <p>Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р).</p> <p>Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 года № 2950-р.</p> <p>Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.</p> <p>Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»</p> <p>Концепция региональной системы оценки качества образования Мурманской области, утверждённая приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 16.06.2020 № 808</p>

Цели программы наставничества	<p>Улучшение показателей школы/гимназии/лицея в образовательной, социокультурной, спортивной, _____ сферах;</p> <p style="text-align: center;"><i>(выбрать/добавить)</i></p> <p>создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет и профессионального роста педагогических работников, в том числе молодых специалистов</p>
Задачи программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрыть личностный, творческий потенциал наставляемого, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории. 2. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в условиях нестабильности, неопределённости, информационной насыщенности. 3. Создать психологически комфортную среду для развития обучающихся и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, обеспечить закрепление молодых специалистов в профессии. 4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставников и наставляемых. 5. Формировать открытое и эффективное сообщество вокруг МБОУ г. Мурманска _____, способное на комплексную поддержку деятельности школы/гимназии/лицея; 6. Формировать базу данных Программы наставничества и лучшие практики. 7. Организовать проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности форм и программ наставничества; 8. _____ <p style="text-align: center;"><i>(выбрать или добавить задачи, решаемые в школе/гимназии/лицее)</i></p>
Основные разработчики программы наставничества	Проектная группа МБОУ г. Мурманска _____
Сроки реализации	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной, спортивной и других сферах деятельности. 2. Улучшение показателей работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ. 3. Улучшение психологического климата в школе/лицее/гимназии как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе

	<p>партнерства .</p> <p>4. Улучшение показателей личной эффективности педагогических работников, в том числе связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>5. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества.</p> <p>6. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества.</p> <p>7. Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций для реализации образовательных программ .</p> <p>8. Формирование сообщества наставников по запросам участников образовательных отношений школы/лицея/гимназии <i>(выбрать или добавить)</i></p>
--	--

2. Аналитико-прогностическое обоснование программы наставничества

Чтобы выявить внутренние и внешние факторы, позволяющие обосновать программу наставничества, целесообразно использовать SWOT-анализ: определить сильные и слабые стороны наставнической практики (внутренние факторы), а также перспективы развития наставничества в общеобразовательном учреждении и возможные риски (внешние факторы).

Внутренние факторы		Внешние факторы	
Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Риски
<p>Наличие профессиональной команды педагогов (высшая категория - ...% первая категория - %).</p> <p>Опыт участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Повышение квалификации руководящих и педагогических работников.</p> <p>Успешный опыт организационно-методического сопровождения проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся, подготовки к олимпиадам и научно-практическим конференциям.</p> <p>Традиции наставничества в становлении молодых</p>	<p>Отсутствие системы наставничества, основанной на методологии наставничества.</p> <p>Отсутствие локальных нормативных актов по наставничеству (распорядительные акты, положение о программе наставничества, программа наставничества).</p> <p>Отсутствие современных подходов к методическому сопровождению наставничества.</p> <p>Несформированность культуры наставничества.</p> <p>Отсутствие системы мотивации и стимулирования наставников</p> <p><i>(выбрать/добавить)</i></p>	<p>Наличие нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней.</p> <p>Сотрудничество с социальными партнерами по вопросам наставничества.</p> <p>Новые подходы к аттестации учителей с учетом национальной системы учительского роста (учитель-наставник).</p> <p>Использование ресурсного потенциала высококвалифицированных педагогов, привлечение внешних ресурсов предприятий, учреждений.</p> <p>Обмен лучшими практиками наставничества.</p>	<p>Формальное неэффективное наставничество.</p> <p>Консервативность педагогических работников.</p> <p>Отсутствие готовности педагогических работников к эффективному взаимодействию.</p> <p>Отсутствие готовности обучающихся к эффективному взаимодействию.</p> <p>Низкий уровень организационной культуры школы/гимназии/лицея.</p> <p>Дефицит времени.</p> <p>Загруженность педагогических работников</p> <p><i>(выбрать/добавить)</i></p>

специалистов. Опыт взаимодействия с социальными партнерами. <i>(выбрать/добавить)</i>		Повышение квалификации руководящих и педагогических работников по вопросам наставничества <i>(выбрать/добавить)</i>	
---	--	--	--

3. Цели и задачи программы наставничества

Цели:

- улучшение показателей школы/гимназии/лицея в образовательной, социокультурной, спортивной, _____ сферах;
(выбрать/добавить)

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет и профессионального роста педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Задачи:

1. Раскрыть личностный, творческий потенциал наставляемого, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.

2. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в условиях нестабильности, неопределённости, информационной насыщенности.

3. Создать психологически комфортную среду для развития обучающихся и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, обеспечить закрепление молодых специалистов в профессии.

4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставников и наставляемых.

5. Формировать открытое и эффективное сообщество вокруг МБОУ г. Мурманска _____, способное на комплексную поддержку деятельности школы/гимназии/лицея.

6. Формировать базу данных программы наставничества и лучшие практики.

7. Организовать проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности форм и программ наставничества.

8. _____
(выбрать или добавить задачи, решаемые в школе/гимназии/лицее)

4. Принципы наставничества

Основные принципы формирования системы наставничества

(выбрать/добавить):

принцип добровольности, связанный со способностью личности принимать на себя какие-либо обязанности по собственной инициативе, действовать по собственному желанию, без принуждения, на добровольных началах;

принцип доверия, связанный с верой в человека, поддержкой его устремлений к самореализации и самоутверждению;

принцип взаимного уважения, предусматривающий признания суверенного права другого быть не таким как ты;

принцип продуктивного общения (взаимообогащающего общения), предусматривающий общение, которое приносит взаимную выгоду, является созидательным и имеет результатом взаимную реальную пользу;

принцип партнёрства, предполагающий реальное взаимодействие двух или более равных сторон (лиц и/или организаций) на основе подписанного на определенное время соглашения в целях решения конкретного вопроса (социальной проблемы), который в чем-либо не удовлетворяет одну или несколько сторон и который эффективнее решать путем объединения ресурсов (материальных, финансовых, человеческих и др.) и организационных усилий для достижения желаемого результата;

принцип неформального общения – предусматривает личные контакты человека, которые возникают в процессе неофициальных отношений;

принцип психологической комфортности, связанный с состоянием удовлетворения, возникающего в процессе жизнедеятельности, и созданием условий, при которых любой человек чувствует себя спокойно, ему нет необходимости от кого-либо защищаться.

5. Характеристика форм наставничества в МБОУ

(Представлены примерные формы наставничества. Необходимо выбрать и охарактеризовать формы наставничества, используемые в общеобразовательном учреждении.)

Для реализации целей и задач в МБОУ г. Мурманска _____
используются следующие формы наставничества (перечислить):

Форма наставничества «ученик – ученик»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации
Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, совместная работа над проектом (<i>выбрать/ добавить</i>)
Задачи взаимодействия наставника с наставляемым	<ul style="list-style-type: none">- Оказать помощь в реализации лидерского потенциала.- Улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты.- Развить гибкие навыки и метакомпетенции.- Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды, создать комфортные условия и коммуникации внутри школы/лицея/гимназии.- Формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество благодарных выпускников (<i>выбрать/добавить</i>)
Ролевые модели	<i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.</i> Основные варианты: <ul style="list-style-type: none">- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;- взаимодействие «лидер – последователь», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских

	<p>навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом <i>(выбрать)</i>
Результаты правильной организации работы наставников	<p>Высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные, спортивно-тренировочные и образовательные процессы школы/лицея/гимназии, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе/лицею/гимназии.</p> <p>Обучающиеся (наставляемые подросткового возраста) получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы/лицея/гимназии; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; - снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и внутришкольном учёте; - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся <i>(выбрать/добавить)</i>
Область применения и формы взаимодействия	<p>Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие ведётся в режиме внеурочной деятельности в следующих формах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, создание клуба по интересам с лидером-наставником <i>(выбрать/добавить)</i></p>

Форма наставничества «студент – ученик»¹

Элементы характеристики	Характеристика
-------------------------	----------------

¹ Форму «студент – ученик» можно реализовать через волонтерское движение

Общая характеристика	Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие учащегося (учащихся) школы/лицея/гимназии и студента, который помогает с профессиональным и личностным самоопределением, оказывает влияние на наставляемого, способствует коррекции образовательной траектории
Цель	Улучшение образовательных результатов, повышение мотивации, расширение метакомпетенций; осознанный выбор будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития; формирование у учащегося (учащихся) представлений о высшем профессиональном образовании (<i>выбрать</i>)
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Оказать помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала. - Содействовать осознанному выбору дальнейших траекторий обучения. - Развить гибкие навыки и метакомпетенции. - Укрепить связи с учреждениями высшего профессионального образования и повысить процент успешного освоение образовательных программ среднего и высшего профессионального образования (<i>выбрать/добавить</i>)
Ролевые модели	<p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; - взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом, при которой наставник выполняет роль куратора, тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки (<i>выбрать</i>)

Результаты правильной организации работы наставников	Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри школы/лицея/гимназии. - Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся. - Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся. - Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников. - Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки <i>(выбрать/добавить)</i>
Область применения и формы работы	Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие ведётся в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество <i>(выбрать/добавить)</i>

Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый- ученик»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	<p>Форма наставничества «работодатель/внешний взрослый-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов и представителя предприятия (организации) или взрослого человека, имеющего богатый личный или профессиональный опыт, при этом наставник поддерживает наставляемого, активизирует его профессиональный и личностный потенциал, усиливает мотивацию к учебе и самореализации, передаёт личный опыт.</p> <p>В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная)</p>

	может происходить прикладное знакомство с профессией
Цель	Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа обучающихся, заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого. - Повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров. - Развить лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции. - Оказать помощь в приобретении опыта и ознакомить с повседневными задачами внутри профессии (<i>выбрать/добавить</i>)
Ролевые модели	<p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и профессиональной траектории; - взаимодействие «коллега – молодой коллега», совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; - взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник», профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства (<i>выбрать</i>)
Результаты правильной организации работы наставников	Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации. - Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных

	<p>мероприятий по профессиональной подготовке.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. - Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником). - Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников. - Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки. - Численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях города выпускников (<i>выбрать/добавить</i>)
Область применения и формы взаимодействия	<p>Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности.</p> <p>Используемые формы взаимодействия: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки (<i>выбрать/добавить</i>)</p>

Форма наставничества «учитель - учитель»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы), а также учителя, испытывающего профессиональные затруднения, с учителем, который располагает ресурсами и навыками и оказывает разностороннюю поддержку
Цель	Успешное закрепление молодого специалиста на месте работы или в должности учителя, преодоление профессиональных дефицитов учителя и повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды в школе/лицее/гимназии, позволяющей реализовывать педагогические задачи на высоком уровне (<i>выбрать</i>)
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности. - Развивать интерес к методике построения и организации

	<p>результативного учебно-воспитательного процесса.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. - Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе/лицее/гимназии. - Ускорить процесс профессионального становления педагога . - Сформировать школьное сообщество (<i>выбрать/добавить</i>)
Ролевые модели	<p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»; - взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному овладеть цифровыми навыками и технологиями; - взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету
Результаты правильной организации работы наставников	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы/лицея/гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, а также повышение профессиональной компетентности педагогов</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. - Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога. - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся. - Сокращение числа конфликтов с педагогами и родителями. - Рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик (<i>выбрать/добавить</i>)
Область применения и формы взаимодействия	<p>Область применения в рамках образовательной программы. Форма может быть использована для повышения уровня профессиональной компетентности педагога, подготовки к участию в конкурсах, творческих мастерских, семинарах, разработках методических материалов, в работе школы молодого учителя (<i>выбрать/добавить</i>)</p>

Форма наставничества
«команда одной школы - команда другой школы»

Элементы характеристики	Характеристика
Общая характеристика	Форма наставничества «команда одной школы – команда другой школы» предполагает взаимодействие школ-партнеров
Цель	Повышение качества образования в школах с низкими образовательными результатами или в школах, осваивающих инновации, посредством оказания адресной помощи через организацию тьюторского, консультационного сопровождения со стороны управленческих кадров и педагогических работников школ/лицеев/гимназий со стабильным/высоким качеством образовательных результатов или школ/лицеев/гимназий, освоивших инновации (<i>выбрать</i>)
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Изучить и внедрить в работу школ лучшие модели управления образовательной деятельностью, обеспечивающие переход школ в эффективный режим работы. - Обеспечить изучение и активное использование в образовательной деятельности школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, результативных педагогических практик. - Отработать новые модели содержания образования, позволяющие обучающимся повысить уровень образовательных результатов. - Содействовать индивидуально профессиональному совершенствованию педагогов. - Обеспечить поддержку культурно-образовательных инициатив педагогических коллективов. - Содействовать развитию инновационной деятельности среди педагогических коллективов в рамках наставничества. - Содействовать повышению мотивации педагогических коллективов школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, для перехода школ в эффективный режим функционирования (<i>выбрать/добавить</i>)
Рольевые модели	<p>Взаимодействие школы с низкими образовательными результатами или школы, функционирующей в неблагоприятных условиях, со школой, имеющей стабильное/высокое качество образовательных результатов.</p> <p>Взаимодействие школ/гимназий/лицеев, освоивших и осваивающих инновации (<i>выбрать/добавить</i>)</p>

Результаты правильной организации работы наставников	<p>Результатом правильной организации работы команды наставников будет повышение качества образования в школах с низкими образовательными результатами и в школах/гимназиях/лицеях, осваивающих инновации; переход школ с низкими образовательными результатами в эффективный режим работы; развитие инновационной деятельности педагогических коллективов в рамках наставничества <i>(выбрать)</i></p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Качественный рост успеваемости, улучшение образовательных результатов обучающихся в школах с низкими образовательными результатами за счет повышения качества деятельности. - Повышение уровня доступности качественного образования в школах с низкими результатами. - Повышение мотивации к учебе у обучающихся школ с низкими образовательными результатами и школ/лицеев/гимназий, осваивающих инновации. - Повышение профессиональной компетенции педагогов и управленческих кадров, работающих в школах с низкими образовательными результатами и школ/лицеев/гимназий, осваивающих инновации. - Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов и управленческих кадров, работающих в школах с низкими образовательными результатами. - Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик) педагогических работников школ с высокими и школ с низкими результатами <i>(выбрать/добавить)</i>
Область применения и формы взаимодействия	<p>Область применения в рамках реализации плана («дорожной карты») по поддержке школ с низкими образовательными результатами и программы наставничества школ-партнеров.</p> <p>Используемые формы взаимодействия: разработка совместных мероприятий для обучающихся (консультации по подготовке к ВПР, ОГЭ; конкурсы, викторины, интеллектуальные марафоны), а также создание широких педагогических проектов для реализации в образовательных организациях (конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров и мастер-классов, разработка методического пособия) <i>(выбрать/добавить)</i></p>

6. Ожидаемые результаты реализации программы

1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной, спортивной и других сферах деятельности (*снижение показателей неуспеваемости обучающихся; рост мотивации обучающихся к обучению и саморазвитию; повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, гибких навыков; повышение активности и результативности участия в олимпиадах и мероприятиях разных уровней и т.д.*).

2. Улучшение показателей работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ (*повышение уровня сформированности у обучающихся потребности к выбору будущей профессии; сформированность способностей и компетенций обучающихся, необходимых для продолжения образования и выбора профессии; повышение активности и результативности участия в конкурсах профессиональной направленности; рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные траектории и т.д.*).

3. Улучшение психологического климата в школе/лицее/гимназии как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства (*снижение проблем адаптации обучающихся и педагогов в (новом) учебном коллективе; снижение конфликтности и развитие коммуникативных компетенций обучающихся и педагогов; снижение уровня личностной тревожности обучающихся; снижение уровня профессионального выгорания педагогов и т.д.*).

4. Улучшение показателей личной эффективности педагогических работников, в том числе связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (*уровень удовлетворенности профессией; повышение уровня сформированности гибких навыков и метакомпетенций; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии, цифровой трансформации образования; активность и результативность участия педагогов, в том числе молодых специалистов, в профессиональных конкурсах, фестивалях, методических днях и т.д.*).

5. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества (*отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества в школе/лицее/гимназии, %*).

6. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества (*отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества в школе/лицее/гимназии, %*).

7. Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций для реализации образовательных программ (*количество предприятий/организаций, вошедших в программы наставничества школы/лицее/гимназии*).

8. Формирование сообщества наставников по запросам участников образовательных отношений школы/лицее/гимназии (*доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставников, от общего количества обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет (%); доля педагогов,*

вошедших в программы наставничества в роли наставников от общего количества педагогов школы/лицея/гимназии, %).

7. Система мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества

Мониторинг - это система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе и результатах реализации программы наставничества.

Организация систематического мониторинга реализации программы наставничества даёт возможность получить и проанализировать информацию о процессе наставничества, изменениях во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также о динамике развития наставляемых и удовлетворённости наставников и наставляемых своей деятельностью.

Мониторинг и оценка реализации программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1 этап - мониторинг и оценка качества процесса и условий реализации программы наставничества.

2 этап - мониторинг и оценка качества результатов реализации программы наставничества

1 этап - мониторинг и оценка качества процесса и условий реализации программы наставничества	
Объекты мониторинга	Программа наставничества, ее слабые и сильные стороны. Процесс совместной работы наставнических пар/групп
Цели	Оценка качества, эффективности реализуемой программы наставничества как инструмента повышения социальной и профессиональной успешности
Задачи	<ul style="list-style-type: none">- Сбор и анализ информации от участников и куратора с использованием метода анкетирования.- Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества и личности наставника.- Определение показателей достижения ожидаемых результатов.- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).- Контроль хода реализации программы наставничества.- Контроль показателей социальной и профессиональной успешности.- Определение условий эффективности реализации программы наставничества, особенностей взаимодействия наставника и наставляемого.- Анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей
Оцениваемые	- Сильные и слабые стороны программы наставничества.

параметры	<ul style="list-style-type: none"> - Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации. - Процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций, внеурочных объединений. - Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе школы/гимназии/лицея и совместно с наставником организации/предприятия-партнера <i>(при наличии формы «работодатель – ученик»)</i>. - Процент обучающихся, прошедших профориентационные и компетентностные тесты. - Количество выпускников, планирующих трудоустройство на предприятиях города. - Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников. - Количество статей, исследований, методических практик педагогических работников, в том числе молодых специалистов, выступающих в роли наставляемого <i>(выбрать/добавить)</i>
Инструментарий	Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества <i>(по формам наставничества)</i> . Приложение № 3
Результат успешного мониторинга	Анализ реализуемой программы наставничества, выделение ее сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социальной и профессиональной успешности, определение соответствия ожидаемых и реальных результатов участников программы наставничества
2 этап - мониторинг и оценка результатов программы наставничества	
Объекты мониторинга	Образовательные результаты до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы наставничества
Цели	Оценка личностных характеристик участников программы наставничества и качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; профессиональный рост педагогических работников
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль показателей достижения ожидаемых результатов. - Сравнение результатов на «входе» и «выходе» реализуемой программы наставничества. - Сравнение личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы на «входе» и «выходе» реализуемой программы наставничества. - Анализ и необходимая корректировка стратегий формирования наставнических пар/групп, выдвинутых требований к личности наставника и динамики качественных и количественных изменений показателей ожидаемых результатов
Оцениваемые параметры	<ul style="list-style-type: none"> - Вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность (проектную, учебно-исследовательскую). - Успеваемость обучающихся.

	<ul style="list-style-type: none"> - Желание обучающихся посещать ОУ. - Эмоциональное состояние обучающихся при посещении ОУ. - Уровень сформированности гибких навыков. - Уровень личной тревожности. - Понимание обучающимися собственного будущего. - Удовлетворенность педагогов профессией. - Уровень профессионального выгорания педагогов. - Психологический климат в педагогическом коллективе. - Успешность работодателей <p><i>(выбрать/добавить)</i></p>
Результат успешного мониторинга	<p>Оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального самоопределения; качества освоения обучающимися образовательных программ; степени включенности обучающихся в образовательные процессы школы/лицея/гимназии; качества адаптации молодого специалиста, удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью; а также описание психологического климата в школе/лицее/гимназии</p>
Инструментарий	<p>Анкеты (Приложение № 3). Диагностические методики</p>

8. План мероприятий («дорожная карта») по реализации программы наставничества

№	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для разработки и внедрения программы наставничества Задачи: обсудить в школьном сообществе и принять программу наставничества; собрать предварительные запросы потенциальных наставляемых; определить формы наставничества и возможные источники для привлечения наставников				
1.1	Анализ наставнической практики в ОУ	Аналитическая справка	Сентябрь 2021	Администрация
1.2	Информирование педагогического коллектива и обучающихся, родителей о подготовке программы наставничества, ее возможностях и планируемых результатах (<i>педагогический совет, классные часы, родительские собрания</i>). Сбор предварительных запросов обучающихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, желающих принять участие в программе наставничества	Аналитические материалы по итогам опроса, принятие управленческих решений		
1.3	Формирование проектной группы по разработке программы наставничества. Разработка и утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих наставническую деятельность ОУ	Приказ о введении целевой модели наставничества. (Приложение № 1) Положение о наставничестве. (Приложение № 2)		
1.4	Организация работы проектной группы по разработке программы наставничества	Программа наставничества		Администрация, члены проектной группы
1.5	Назначение куратора, отвечающего за реализацию программы наставничества, утверждение программы	Приказ об утверждении программы	Сентябрь-	Администрация

	наставничества. Заключение партнерских соглашений с организациями/предприятиями (при необходимости)	наставничества. Формы согласий на обработку персональных данных от участников программы наставничества (наставников и наставляемых) Партнерские соглашения. (при необходимости)	октябрь 2021	
1.6	Информирование педагогических работников, обучающихся и родительское сообщество о внедрении программы наставничества (педагогический совет, классные часы, родительские собрания)	Размещение информации о программе наставничества на сайте ОУ		Администрация, классные руководители
2. Формирование базы наставляемых				
Задачи: выявить конкретные проблемы и причины проблем обучающихся, профессиональные дефициты педагогических работников, которые можно устранить с помощью наставничества; сформировать базу наставляемых				
2.1	Сбор дополнительной информации о наставляемых по доступным каналам (опросы родителей, классных руководителей; материалы, предоставленные педагогом - психологом; результаты профориентационных тестов, анкетирования), в том числе - выявление проблем обучающихся и профессиональных дефицитов педагогов	Аналитические материалы по итогам анкетирования для подготовки базы наставляемых (Приложение № 3)	Ежегодно с 2021 года Сентябрь	Администрация ОУ, куратор, классные руководители, педагог-психолог
2.2	Сбор согласий на обработку персональных данных наставляемых	Согласия на обработку персональных данных наставляемых		Куратор
2.3	Формирование базы наставляемых (обучающихся, педагогических работников)	База наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники (Приложение № 4)		Куратор
2.4	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики	Отчет по итогам оценки участников-наставляемых		Куратор

	изменений			
3. Формирование базы наставников Задачи: определить потенциальных наставников (внутренних и внешних) для решения проблем и реализации задач, сформировать базу наставников				
3.1	Информирование и вовлечение потенциальных наставников в программу наставничества (<i>личные встречи, письма-обращения к работодателям</i>)	Мотивирование потенциальных наставников	Ежегодно с 2021 года Август-сентябрь	Куратор
3.2	Проведение первичного анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества	Аналитические материалы по итогам анкетирования для выявления кандидатов в наставники и подготовки базы наставников (Приложение № 3)		
3.3	Сбор согласий на обработку персональных данных наставников	Согласия на обработку персональных данных наставляемых		Куратор
3.4	Формирование базы наставников	База наставников (<i>база наставников-обучающихся, база наставников-благодарных выпускников, база наставников от предприятий/организаций, база наставников-родителей, база наставников-педагогов</i>). Приложение № 5		
3.5	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на наставляемых	Отчет по итогам оценки участников-наставляемых		
4. Отбор и обучение наставников Задачи: выявить наставников, входящих в базу потенциальных наставников, для реализации запросов наставляемых; организовать обучение наставников				

4.1	Проведение собеседования с наставниками (<i>возможно привлечение педагога-психолога</i>)	Выявление готовности наставников, входящих в базу наставников, к работе в соответствии с запросами наставляемых	Ежегодно с 2021 года Сентябрь-октябрь	Куратор, педагог-психолог
4.2	Подготовка программы обучения наставников и методических материалов	Программа обучения		Куратор, педагог-психолог
4.3	Организация обучения наставников	Психолого-педагогические знания, организационные и коммуникативные навыки, методы работы с группой (при форме группового наставничества), семьей наставляемого, формы работы с наставляемым		
5. Формирование наставнических пар/групп Задачи: определить пары «наставник – наставляемый» или группы «наставник - несколько наставляемых» в соответствии с запросами наставляемого или группы наставляемых				
5.1	Проведение рабочей встречи и анкетирования наставников и наставляемых	Анализ на предмет максимальной совместимости, определения компетенций, удовлетворения запросов участников программы наставничества	Ежегодно с 2021 года. Октябрь	Куратор, педагог-психолог
5.2	Подготовка распорядительного акта	Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар/групп (Приложение № 6)		Директор ОУ

5.3	Информирование наставников и наставляемых о сформированных наставнических парах/группах	Сформированные наставнические пары/группы, зафиксированные в специальной база куратора		Куратор
6. Организация работы наставнических пар/групп Задачи: <i>организовать работу наставнических пар/групп по подготовке и реализации программ наставничества</i>				
6.1	Организация рабочей встречи наставника с наставляемым или группой наставляемых	Готовность к разработке программы/плана наставничества	Ежегодно с 2021 года. Октябрь	Куратор
6.2	Подготовка программ/планов наставничества	Программы наставничества с учетом форм и ролевых моделей (Приложение № 7)		Команда наставников
6.3	Реализация программ/планов наставничества	Реализованная цель программы наставнической парой/группой	2021-2024 В течение учебного года	Команда наставников
7. Завершение программы наставничества Задачи: <i>подведение итогов работы каждой наставнической пары/группы и всей программы; обобщение и распространение опыта работы наставников, поощрение наставников</i>				
7.1	Подведение итогов работы наставнических пар/групп	Фиксация и анализ результатов работы наставнических пар/групп	2021-2024 Апрель - май	Администрация ОУ, куратор, команда наставников
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества (Приложение № 3) . Подведение итогов программы наставничества ОУ	Отчет по итогам реализации программы наставничества. Поощрение наставников		

7.3	Публичное подведение итогов и популяризация лучших практик наставничества	Обобщение и представление опыта работы наставнических пар/групп. Публикация результатов программы наставничества, представление лучших практик наставничества на сайте ОУ		
-----	---	--	--	--

9. Механизм управления программой наставничества

Управление введением целевой модели наставничества, разработкой и реализацией программы наставничества предполагает внесение изменений в организационную структуру школы/гимназии/лицея для осуществления управленческих функций согласно принятому распределению зон ответственности, реализуемым формам наставничества и партнёрским соглашениям.

Руководитель школы/лицея/гимназии принимает решения о введении целевой модели наставничества, разработке и реализации программы наставничества, создаёт условия для реализации программы наставничества, назначает координатора и куратора, ответственных за введением целевой модели наставничества, разработку и реализацию программы наставничества, заключает договоры с партнёрами, при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-технические условия для внедрения программ наставничества (*выбрать/добавить*).

Заместители руководителя школы/лицея/гимназии осуществляют координацию деятельности участников образовательных отношений по введению целевой модели наставничества, разработке программы наставничества, обеспечивают реализацию мероприятий программы наставничества, координируют работу методического совета и психолого-педагогической службы; реализуют меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей; обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества; отвечают за реализацию партнерских соглашений с организациями/предприятиями (*выбрать/добавить*).

Педагогический совет осуществляет информационное сопровождение программы наставничества, принимает решения по вопросам введения целевой модели наставничества и реализации программы наставничества (*выбрать/добавить*).

Методический совет осуществляет методическое и аналитическое сопровождение программы наставничества; содействует распространению

лучших наставнических практик школы/лицея/гимназии
(выбрать/добавить).

Психолого-педагогическая служба осуществляет психолого-педагогическое сопровождение реализации программы наставничества.

Куратор, назначенный решением директора школы/лицея/гимназии:

- осуществляет сбор информации для формирования базы наставников и наставляемых;
- работает с базой наставников и наставляемых;
- организует обучение наставников;
- контролирует процедуру разработки программы наставничества;
- контролирует реализацию программ наставников;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- организует проведение мониторинга процесса и результатов реализации программы наставничества;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе внедрения и реализации программы наставничества;
- предоставляет письменный отчет _____

о результатах выполнения программы наставничества.
(выбрать/добавить).

Обсуждение результатов реализации программы наставничества осуществляется на _____ .

Примерная форма приказа

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение

ПРИКАЗ

№ _____

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», **приказываю:**

1. Организовать работу по внедрению целевой модели наставничества в срок до _____.
2. Назначить координатором введения целевой модели наставничества ФИО, (должность).
3. Назначить куратором (кураторами) введения целевой модели наставничества ФИО, должность.
4. Утвердить прилагаемый состав проектной группы по разработке локальных нормативных актов, регламентирующих введение целевой модели наставничества в МБОУ _____.
5. Проектной группе по разработке локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение целевой модели наставничества:
 - 5.1. Ознакомиться с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе

с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

5.2. Разработать Положение о наставничестве в срок до _____.

5.3. Разработать Программу наставничества обучающихся и педагогических работников МБОУ г. Мурманска _____ в срок до _____.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на ФИО, должность.

Директор

ФИО

С приказом ознакомлен(ы):

ФИО, должность,
контактный телефон исполнителя

Примерное Положение о наставничестве

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение

Положение о наставничестве в МБОУ _____

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ _____ (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в процессе введения и реализации целевой модели наставничества в МБОУ _____ (далее – школа).

2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию

взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

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

2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар и реализацию наставнического цикла.

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

2.9. Благодарный выпускник - выпускник школы, 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.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в ОУ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования, в том числе молодых специалистов.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- введение целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программы наставничества обучающихся и педагогических работников (далее – программа наставничества);
- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль процедуры реализации программы 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 программы наставничества в ОУ;
- формирование баз данных программ наставников и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ОУ.

4.2. Координацию деятельности по введению целевой модели

наставничества осуществляет _____

(заместитель директора ОУ по...).

4.3. Руководство деятельностью по разработке и реализации программы наставничества осуществляет (ют) _____

(куратор, кураторы)

4.4. Координатор и куратор(ы) программы наставничества назначаются приказом директора школы.

4.5. Реализация программы наставничества происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.6. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.7. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.8. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

4.9. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных

вопросах;

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего ОУ;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

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

4.11 .Участие наставника и наставляемых в реализации программы наставничества основывается на добровольном согласии.

4.12 . Для участия в программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.13 . Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставников.

4.14 . Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ОУ.

4.15 . С наставниками, не являющимися членами педагогического коллектива, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация программы наставничества

5.1 . Для успешной реализации программы наставничества, исходя из образовательных потребностей ОУ используются следующие формы наставничества _____

(«ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик» и т.д.)

5.2 . Представление программ наставничества по формам осуществляется на _____

(ученической конференции, педагогическом совете и т.д.)

5.3 . Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- Проведение первой (организационной) рабочей встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй (пробной) рабочей встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса наставника с наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- 5.4 . Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.5 . Количество встреч с наставляемым наставник определяет самостоятельно при проведении встречи-планирования.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

- 6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава _____, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым программу/план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны, определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, вместе с тем обсуждая с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, указывая на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственного мнения и позиции, а стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивируя и ободряя его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

- Подводить итоги наставнической программы, готовить отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

- Вносить на рассмотрение администрации ОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием программ дополнительного профессионального образования.
- Получать психологическую поддержку.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ _____, определяющие права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым программу/план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

- Вносить на рассмотрение администрации ОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Получать психологическую поддержку.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение _____
фестивалей, форумов, конференций
наставников на уровне ОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник + молодой специалист = команда».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ОУ.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений по развитию школы.
- *Выбрать/добавить.*

12. Документы, регламентирующие наставническую деятельность

- Приказ «О введении целевой модели наставничества».
- Приказ «Об утверждении Положения о наставничестве в МБОУ _____» .
- Приказ «Об утверждении программы наставничества обучающихся и педагогических работников МБОУ _____».
- Приказ «О назначении наставников и формировании наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации программы наставничества обучающихся и педагогических работников МБОУ _____».
- *Выбрать/добавить*

Анкеты-опросники для проведения мониторинга

Первый этап опроса для мониторинга программы наставничества (до начала работы).

Образцы опросных анкет для участников четырех форм наставничества.

Форма «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

да	нет
----	-----

2. Если да, то где?

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником

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

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?

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

5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?

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

6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?

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

7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?

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

8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть

план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Что Вы ожидаете от программы?										
14.Что для Вас является особенно ценным в программе?										
15. Вы рады, что участвуете в программе?							да			нет

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?							да			нет
2. Если да, то где?										
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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

Форма «учитель – учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных

Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,

вебинары, участие в конкурсах)

16. Рады ли Вы участвовать в программе? да нет

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

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

2. Если да, то где?

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 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

коллективом, рабочим местом,

должностными обязанностями и квалификационными требованиями)

6. Ожидаемая эффективность программы для профессиональной и должностной адаптации

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)

Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?

да нет

Форма «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает тому с профессиональным и личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

- | | | | | | | | | | | | |
|---|----|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? | да | нет | | | | | | | | | |
| 2. Если да, то где? | | | | | | | | | | | |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
13. Что Вы ожидаете от программы?
14. Что особенно ценно для Вас в программе?
15. Рады ли Вы участвовать в программе?
- | | | | | |
|--|--|----|--|-----|
| | | да | | нет |
|--|--|----|--|-----|

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
- | | | | | |
|--|--|----|--|-----|
| | | да | | нет |
|--|--|----|--|-----|
2. Если да, то где?
3. Насколько комфортным Вы ожидаете 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 полезными/интересными групповые встречи?
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
6. Насколько могут быть полезными/интересными личные встречи?
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

(разработанного Вами)?

8. Насколько Вы собираетесь
придерживаться плана?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая включенность
наставляемого в процесс

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемый уровень
удовлетворения от совместной
работы

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемая 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 особенно ценно для Вас в
программе?

14. Насколько может быть
полезным/интересным обучение
наставляемого?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Рады ли Вы участвовать в
программе?

да нет

Форма «работодатель-ученик»

При реализации наставничества по форме «работодатель – ученик» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

1. Сталкивались ли Вы раньше с
программой наставничества?

да нет

2. Если да, то где?

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

предпочтений (профориентационные

тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии

на предприятия)

6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и

организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)

7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

потенциала

10. Насколько для Вас важно

ощущение поддержки наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? да нет

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

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

2. Если да, то где?

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

дискуссии)

7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?

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

8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?

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

9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве

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. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества?

	да	нет
--	----	-----

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Образцы опросных анкет для участников четырех форм наставничества

Форма «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и

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 и/или что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

да нет

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

да нет

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции?

да нет

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)?

да нет

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?

да нет

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?

да нет

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?

да нет

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области?

да нет

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные

да нет

11. Насколько понравилась работа наставником?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Насколько Вы довольны результатом?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
17. Было ли достаточным и понятным обучение? да нет
18. Насколько полезным/интересным было обучение?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? да нет
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? да нет
21. Было ли достаточным и понятным обучение? да нет
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? да нет
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? да нет

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 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 и/или что хотелось бы изменить?										
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		да					нет			
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		да					нет			
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение		да					нет			

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 и/или что хотелось бы изменить?										
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					

- вебинары, участие в конкурсах)?
- | | | |
|---|----|-----|
| 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | да | нет |
| 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? | да | нет |
| 19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? | да | нет |
| 20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? | да | нет |
| 21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? | да | нет |
| 22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? | да | нет |

Форма «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогая ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствуя индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

- | | | |
|---|----|-----|
| 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? | да | нет |
| 2. Если да, то где? | | |

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?		
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	да	нет
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	да	нет
19. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области?	да	нет
20. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?	да	нет
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?	да	нет
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?	да	нет
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?	да	нет
24. Появилось ли у Вас желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления?	да	нет
25. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	да	нет
26. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные спортивные мероприятия (возможно, Вы записались в новую спортивную секцию)?	да	нет

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Было ли достаточным и понятным обучение? да нет

17. Насколько полезным/интересным было обучение?

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? да нет

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? да нет

20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? да нет

21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) да нет

22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) да нет

При реализации наставничества по форме «работодатель – ученик» основной упор делается на активизацию профессионального и личного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Анкета наставляемого

Инструкция

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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? да нет
2. Если да, то где?
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 мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков
- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального

потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?								да		нет
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?								да		нет
17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке?								да		нет
18. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?								да		нет
19. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?								да		нет
20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?								да		нет
21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас области?								да		нет
22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в								да		нет

профессиональную и
межличностную коммуникацию на
производстве

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?

14. Что особенно ценно для Вас
было в программе?

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

16. Оглядываясь назад,
понравилось ли Вам участвовать в
программе?

да

нет

17. Хотели бы Вы продолжить
работу в программе
наставничества?

18. Появилось ли у Вас желание
создать устойчивое сообщество
предпринимателей и
образовательных организаций?

да

нет

19. Хотели бы Вы заниматься
всесторонней поддержкой
талантливой молодежи и
образовательных инициатив?

да

нет

Форма наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT

Внутренние

Внешние

Позитивные

Сильные стороны

Возможности

Негативные

Слабые стороны

Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

**Количество участников,
отметивших ее для себя**

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения

Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)

Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям

Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы

Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Появилось желание посещать дополнительные спортивные

мероприятия

Появилось желание посещать
дополнительные культурные

мероприятия

Планирует стать наставником в будущем и
присоединиться

к сообществу

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

Количество участников, отметивших ее для себя

Достаточность и понятность обучения
наставников

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе
наставничества

Возрос интерес к одной или нескольким
профессиям

Появилось лучшее понимание
собственного профессионального
будущего

Появилось желание реализовать
собственный проект в интересующей
области

Форма наставничества «студент – ученик»

Факторы SWOT

Позитивные

Негативные

Внутренние

Сильные стороны

Слабые стороны

Внешние

Возможности

Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

**Количество участников,
отметивших ее для себя**

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу

Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям

Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы

Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления

Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)

Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия

Появилось желание посещать

дополнительные культурные

мероприятия

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

**Количество участников,
отметивших ее для себя**

Достаточность и понятность обучения наставников

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)

Полезность совместной работы с наставляемым

Форма наставничества «учитель – учитель»

Факторы SWOT

Внутренние

Внешние

Позитивные

Сильные стороны

Возможности

Негативные

Слабые стороны

Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

**Количество участников,
отметивших ее для себя**

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации

После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала

Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и

родительским сообществами благодаря программе наставничества

Появилось желание и/или силы реализовывать собственные

профессиональные работы: статьи, исследования

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

Количество участников,

отметивших ее для себя

Достаточность и понятность обучения наставников

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества

Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Факторы SWOT

Внутренние

Внешние

Позитивные

Сильные стороны

Возможности

Негативные

Слабые стороны

Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

**Количество участников,
отметивших ее для себя**

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке

Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям

Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы

Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области

Планирует работать в организациях, участвующих в программе наставничества

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика

**Количество участников,
отметивших ее для себя**

Достаточность и понятность обучения наставников

Понравилось участвовать в программе

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества

Появилось желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций

Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и

Анкета куратора

Количественный анализ результатов

программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				

7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления

8.Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера

9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты

10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах

(совместно с представителем предприятия)

11.Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)

12.Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях

Оценка программы наставничества

Показатели

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный

1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)
3. Актуальность программы наставничества
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для

апробации методологии
наставничества (организационным,
методическим, информационным и
др.)

**Форма ведения базы
наставляемых**

(наименование ОУ)

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные	Год рождения	Цель (исходя из потребностей наставляемого)	Срок реализации комплекса мероприятий	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого
База наставляемых-педагогов²										

² Формируется база наставляемых-обучающихся и база наставляемых-педагогов

**Форма ведения базы
наставляемых
(пример заполнения)**

МБОУ г. Мурманска СОШ №
(наименование ОУ)

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные	Год рождения	Цель (исходя из потребностей наставляемого)	Срок реализации комплекса мероприятий	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого
База наставляемых-педагогов										
1	Иванова Надежда Петровна	8777777777 sss@mail.ru	01.01.2000	Адаптация в новом коллективе, повышение личностного и профессионального уровня, эффективное взаимодействие с учащимися и родителями	12.10.2021-12.05.2022	Егорова Елена Николаевна	Учитель - учитель	МБОУ г. Мурманск а СОШ № 02	Наставляемый успешно адаптировался в новом коллективе, посетил 12 уроков у наставника и коллег, на уроках демонстрирует владение современными образовательными технологиями, создал сплоченный классный коллектив, стал призером конкурса «Педагогические надежды»	<i>Здесь даётся ссылка на Интернет - ресурс, где размещена обратная связь наставляемого от участия в программе наставничества и информация о достигнутых результатах</i>

**Форма ведения базы
наставников**

(наименование ОУ)

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции, достижения, интересы наставника	Срок реализации комплекса мероприятий	ФИО наставляемых	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемых	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого
База наставников-педагогов³										

³ Формируется база наставников - обучающихся, база наставников - благодарных выпускников, база наставников от предприятий/организаций, база наставников-родителей, база наставников-педагогов

**Форма ведения базы
наставников
(пример заполнения)**

МБОУ Г. Мурманска СОШ № 02

(наименование ОО)

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции, достижения, интересы наставника	Срок реализации комплекса мероприятий	ФИО наставляемых	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемых	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого
База наставников-педагогов										
1	Егорова Елена Николаевна	888888888 vvv@mail.ru	МБОУ г. Мурманска СОШ № 02	Наставник имеет высшую квалификационную категорию, является победителем и призером конкурса (<i>назвать</i>), основные, сфера интересов наставника (<i>информация берётся из анкеты</i>)	12.10.2021-12.05.2022	Иванова Надежда Петровна	Учитель - учитель	МБОУ г. Мурманск а СОШ № 02	Наставляемый успешно адаптировался в новом коллективе, посетил 12 уроков у наставника и коллег, на уроках демонстрирует владение современными образовательными технологиями, создал сплоченный классный коллектив, стал призером конкурса «Педагогические надежды»	<i>Здесь даётся ссылка на интернет-ресурс, где размещена обратная связь наставляемого об участии в программе наставничества и информация о достигнутых результатах</i>

Примерная форма приказа

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

ПРИКАЗ

№ _____

О назначении наставников и формировании наставнических пар/групп

В соответствии с Программой наставничества обучающихся и педагогических работников МБОУ _____ на _____ годы, утвержденной приказом от _____ № _____, приказываю:

1. Назначить наставниками _____.
(ФИО, должность)

2. Сформировать следующие наставнические пары/группы:

_____:

3. Куратору наставнических пар _____:
(ФИО, должность)

3.1. Поддерживать наставнические пары в разработке программ (планов) наставничества, проведении коррекции и мониторинга результатов.

3.2. Контролировать реализацию программы (плана) наставничества.

3.3. Предоставлять отчет _____ о реализации
(координатору, директору)

этапов наставнической работы.

4. Контроль исполнения приказа возложить на _____.
(ФИО, должность)

Директор

ФИО

С приказом ознакомлен(ы):

ФИО, должность,
контактный телефон исполнителя

Программа наставничества

2020-2021 учебный год

Наставник: Иванов Иван, учащийся 9 Б класса МБОУ г. Мурманска
СОШ № 00

(Ф.И., место учёбы)

Наставляемый: Петров Пётр, учащийся 6 В класса МБОУ г. Мурманска
СОШ № 00

(Ф.И., место учёбы)

1. Общие сведения о наставляемом

Пётр демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты и проблемы с поведением. Переводился условно в 6 класс с академической задолженностью по математике, русскому языку и литературе. На замечания учителей часто реагирует неадекватно.

Конфликтный, вспыльчивый, неуравновешенный. Имеет завышенную самооценку.

Уклоняется от участия в общешкольных мероприятиях. Во внеурочное время кружки, спортивные секции не посещает.

2. Проблемы

- Низкий уровень мотивации к обучению.
- Низкий уровень мотивации к занятиям во внеурочное время.
- Девиантное поведение.

3. План работы

1. Желания (запросы) и ресурсы

<i>Желания (запросы)</i>	<i>Какие ресурсы имеются</i>	<i>Каких ресурсов не хватает для достижения цели и получения желаемого</i>	<i>Способы измерения результата реализации цели</i>	<i>Сроки достижения цели и получения желаемого</i>
Подобрать спортивную секцию. Участвовать в спортивных соревнованиях	Желание заниматься в спортивной секции, работать в команде. Хорошее физическое состояние	Сила воли, устойчивый интерес к определенному виду спорта	Наблюдение Анкетирование Участие в соревнованиях Ведение дневника (фиксация результатов, свидетельствующих о постепенном движении к цели)	Учебный год

2. Цели и результаты

Цель: выявление спортивных интересов и возможностей учащегося

<i>Желаемый результат</i>	<i>Конкретные действия и шаги</i>	<i>Сроки</i>	<i>Показатель эффективности</i>	<i>Отметки о выполнении</i>
Выбор спортивной секции	1. Планирование работы наставника и наставляемого	Сентябрь-октябрь	Желание совместно работать	Составлен план достижения результата
	2. Анкетирование наставляемого на предмет выявления его интересов и предпочтений		Проявление спортивных интересов	Определены секции, которые смогли бы заинтересовать наставляемого
	3. Определение группы здоровья наставляемого		Подтверждена группа здоровья	Определены виды спорта, которыми мог бы заняться наставляемый
	5. Подбор и чтение дополнительной литературы о возможных спортивных секциях		Составлен список дополнительной литературы. Организована работа наставляемого с информацией	Выполнено
	6. Посещение чемпионатов или просмотр командных игр		Интерес к чемпионатам и командным играм	Выполнено

Цель: мотивировать учащегося к занятиям в спортивной секции, достижению спортивных результатов

<i>Желаемый результат</i>	<i>Конкретные действия и шаги</i>	<i>Сроки</i>	<i>Показатель эффективности</i>	<i>Отметки о выполнении</i>
Мотивация к занятиям в спортивной	1. Встречи и беседы с тренерами спортивных секций	Октябрь	Выбор спортивной секции.	Выполнено

секции	2. Посещение учащимся спортивной секции, в которой занимается наставник		Изменения в поведении	Выполнено
	3. Посещение психологических тренингов "Как развить силу воли и самодисциплину", "Эффективная работа в команде"			Посещены запланированные тренинги
	4. Запись в секцию			Выполнено
Успешность в спортивной деятельности	5. Обсуждение с наставником промежуточных результатов спортивных занятий	В течение учебного года	Регулярное посещение занятий в спортивной секции	Выполнено
	6. Мониторинг успешности			Результативность участия в соревнованиях.
Участие в соревнованиях	7. Заключительная встреча наставника и наставляемого	Конец учебного года	Удовлетворённость сотрудничеством	Подведены итоги взаимодействия наставника и наставляемого

Программа наставничества

2020- 2021 учебный год

Наставник: Сергеев Сергей Иванович, АО «Мурманский морской торговый порт», инженер-программист

(Ф.И.О./Ф.И., место работы/учёбы, должность при необходимости)

Наставляемый: Николаев Николай, ученик 9 класса МБОУ г. Мурманска СОШ № 00

(Ф.И., место работы/учёбы)

1. Общие сведения о наставляемом

Николай показывает невысокие образовательные результаты, инертен, настроен пессимистично по отношению к будущему, карьере и жизни, с выбором профессии не определился. Много времени проводит в социальных сетях. Минимально интересуется программированием.

2. Проблемы

1. Недостаточный уровень подготовки по информатике.
2. Несформированность потребности к выбору будущей профессии.
3. Недостаточный уровень компетенций, необходимых для выбора профессии.

3. План работы

3.1. Желания (запросы) и ресурсы

<i>Желания (запросы)</i>	<i>Какие ресурсы имеются</i>	<i>Каких ресурсов не хватает для достижения цели и получения желаемого</i>	<i>Способы измерения результата реализации цели</i>	<i>Сроки достижения цели и получения желаемого</i>
Ознакомиться с IT-профессиями. Развить способности, необходимые для освоения профессии, связанной с программированием	Интерес к программированию. Знания по информатике на базовом уровне	Компетенции, необходимые для выбора профессии Знания по программированию	Анкетирование Наблюдение Ведение дневника (фиксация результатов, свидетельствующих о постепенном движении к цели)	Учебный год

3.2. Цели и результаты

Цель: формирование осознанного подхода к выбору образовательной и профессиональной траектории

<i>Желаемый результат</i>	<i>Конкретные действия и шаги</i>	<i>Сроки</i>	<i>Показатель эффективности</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
Компетенции, необходимые учащемуся для выбора профессии	1. Планирование работы наставника и наставляемого	Сентябрь - октябрь	Желание совместно работать	Составлен план достижения результата
	2. Беседы: «Современные цифровые профессии». «Какие знания и навыки нужны специалисту в IT-сфере?» «Всероссийская акция Урок цифры»		Повышение уровня знаний о профессиях в IT-сфере.	Проведены запланированные встречи наставника с наставляемым
	3. Подготовка списка популярных профессий в IT-сфере		Осознание наставляемым профессионально значимых качеств, своих способностей и интересов	Выполнено
	4. Организация выявления способностей наставляемого. Построение профессиограммы			Выполнено

Цель: изучение языка программирования

<i>Желаемый результат</i>	<i>Конкретные действия и шаги</i>	<i>Сроки</i>	<i>Показатель эффективности</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
	1. Посещение офиса наставника,	Ноябрь	Интерес к профессии	Организованы посещения

Формирование новых навыков	знакомство с работой инженера-программиста		программиста	офиса и обсуждение особенностей профессии инженера-программиста
Знакомство с языками программирования	2. Изучение языка программирования Python	В течение учебного года	Повышение качества знаний по информатике Работа по самообразованию	Проведено 10 занятий, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий
	3. Подготовка наставником списка рекомендуемой литературы и перечня обучающих интернет-сайтов			
	4. Организация самостоятельной работы учащегося в системе автоматизированного программирования			
Участие в проектной деятельности	4. Разработка итогового проекта (компьютерной программы), подготовка презентации		Презентация итогового проекта (компьютерной программы)	Презентация программы на научно-практической конференции в школе
	5. Мониторинг успешности			
	6. Заключительная встреча наставника и наставляемого	Конец учебного года	Результативность участия в школьной научно-практической конференции Удовлетворённость сотрудничеством	Подведены итоги взаимодействия наставника и наставляемого

Программа наставничества

2020- 2021 учебный год

Наставник: Егорова Елена Николаевна, МБОУ г. Мурманска СОШ № 02,
учитель начальных классов
(Ф.И.О./Ф.И., место работы/учебы, должность при необходимости)

Наставляемый: Иванова Надежда Петровна, МБОУ г. Мурманска СОШ
№ 02, учитель начальных классов
(Ф.И.О./Ф.И., место работы/учебы, должность при необходимости)

1. Общие сведения о наставляемом

Надежда Петровна - молодой специалист, не имеющий педагогического опыта. Работает в 1 классе. Целеустремленный, инициативный, творческий, эрудированный учитель. Обладает теоретическими знаниями в области педагогики, психологии и методики. Принимала участие в конкурсе Worldskills.

2. Проблемы

1. Адаптация в новом коллективе.
2. Затруднения в организации деятельности учащихся на разных этапах урока и в отборе учебного материала.
3. Затруднения в организации взаимодействия с учащимися, родителями, коллегами, администрацией.

3. План работы

3.1. Желания (запросы) и ресурсы

<i>Желания (запросы)</i>	<i>Какие ресурсы имеются</i>	<i>Каких ресурсов не хватает для достижения цели и получения желаемого</i>	<i>Способы измерения результата реализации цели</i>	<i>Сроки достижения цели и получения желаемого</i>
Адаптация в новом коллективе	Теоретические знания профессиональной этики и практические навыки общения в коллективе	Опыт общения в педагогическом коллективе	Анкетирование Наблюдение	Учебный год
Повышение продуктивности урока через эффективное планирование и отбор учебного материала	Теоретические знания методики преподавания предметов. Знание содержания	Умение отбирать учебный материал при планировании урока. Умение правильно распределять время на уроке.	Посещение уроков, самоанализ учителя и анализ наставника	

	учебных программ	Знание содержания УМК		
Навыки эффективного взаимодействия с учащимися и родителями	<p>Теоретические знания возрастной психологии (психологии младшего школьника).</p> <p>Теоретические знания психологии общения.</p> <p>Теоретические знания по организации работы с родителями</p>	<p>Умение общаться с большим количеством учащихся, имеющих разные психологические особенности.</p> <p>Умение поддерживать внимание школьников.</p> <p>Затруднение в распределении внимания между всеми учащимися.</p> <p>Умение организовать эффективное взаимодействие с родителями</p>	<p>Анкетирование родителей, учащихся</p> <p>Наблюдение</p> <p>Посещение уроков</p>	
Ведение школьной документации	<p>Умение работать с инструкциями по заполнению документации.</p> <p>Владение ИКТ-компетенциями</p>	Навык ведения документации	Анализ ведения школьной документации	

3.2. Цели и результаты

Цель: обеспечение процесса адаптации молодого специалиста

Желаемый результат	Конкретные действия и шаги	Сроки	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
Знакомство с традициями ОУ	<p>1. Планирование работы наставника и наставляемого.</p> <p>2. Беседа «Традиции ОУ. Ближайшие и перспективные</p>	Сентябрь-ноябрь	Активное участие в жизни ОУ	Спланирована совместная работа.

	<p>планы ОУ».</p> <p>3. Участие в корпоративных мероприятиях</p>			<p>Приняла участие в подготовке и проведении Дня учителя</p>
<p>Знакомство с локальными нормативными актами ОУ</p>	<p>1. Ознакомление с правилами внутреннего распорядка, Уставом, должностными обязанностями.</p> <p>2. Обсуждение участия в мероприятиях ОУ согласно годовому плану работы</p>		<p>Соблюдение режима работы ОУ и должностных обязанностей</p>	<p>Выполнено.</p> <p>Подготовлен план работы по самообразованию молодого специалиста</p>
<p>Правильное ведение школьной документации</p>	<p>1. Инструктаж по ведению школьной документации.</p> <p>2. Практикум «Как вести классный журнал и личные дела учащихся»</p>		<p>Своевременное оформление документации</p>	<p>Отсутствие замечаний по ведению школьной документации</p>

Цель: содействие в повышении личностного и профессионального уровня учителя

Желаемый результат	Конкретные действия и шаги	Сроки	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
<p>Компетентность учителя в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.</p>	<p>1. Изучение содержания учебных программ по предметам, с учетом используемого УМК.</p> <p>2. Оказание</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Эффективность и продуктивность уроков</p>	<p>Анализ урока совместно с наставником.</p> <p>Проведены практические занятия с учётом</p>

<p>Знание содержания УМК.</p> <p>Владение современными образовательными технологиями</p>	<p>практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительная работа с конспектами уроков и анализ проведённых уроков.</p> <p>3. Практикумы «Использование современных образовательных технологий в работе учителя».</p> <p>4. Организация самостоятельного проектирования урока, видеосъемка уроков, анализ и самоанализ уроков.</p> <p>5. Посещение и анализ уроков наставника и коллег.</p> <p>6. Подготовка к участию в профессиональных конкурсах</p>			<p>профессиональных затруднений учителя.</p> <p>Посещено 12 уроков у наставника и коллег.</p> <p>Участие в конкурсе «Педагогические надежды»</p>
--	--	--	--	--

Цель: содействие формированию профессионально значимых качеств учителя при организации работы с учащимися и родителями

Желаемый результат	Конкретные действия и шаги	Сроки	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
Эффективное взаимодействие молодого специалиста с учащимися и родителями.	1. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом ОУ.	В течение учебного года	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями и учениками.	Организовано взаимодействие с учениками и родителями. Создан

<p>Отсутствие конфликтных ситуаций.</p> <p>Преодоление сложных ситуаций взаимодействия</p>	<p>2. Организация посещения учителем родительских собраний опытных педагогов.</p> <p>3. Подготовка родительских собраний совместно с наставником.</p> <p>4. Организация работы с родителями дистанционно, посредством мессенджеров.</p> <p>5. Подготовка внеклассных мероприятий, праздников.</p> <p>6. Вовлечение родителей в общественную жизнь класса</p>		<p>Отсутствие травм.</p> <p>Активное участие класса в жизни ОУ</p>	<p>сплоченный классный коллектив.</p> <p>Учащиеся и родители принимают активное участие в мероприятиях, конкурсах разного уровня</p>
--	--	--	--	--

Программа наставничества

2021- 2022 учебный год

Наставник: коллектив МБОУ г. Мурманска СОШ № 00

Наставляемый: коллектив МБОУ г. Мурманска СОШ № 01

Общие сведения о наставляемом

Общая характеристика МБОУ с низкими образовательными результатами (результаты ВПР, ГИА и факторы, влияющие на результаты: использование методов, приемов, форм, технологий обучения; состояние системы оценивания; отношение обучающихся к учебе; использование подходов к управлению ОУ).

2. Проблемы

(Проблемы формулируются посредством анализа результатов независимой оценки качества образования и конкретной ситуации в школе, а также факторов возможных рисков, представляющих угрозу снижения образовательных результатов.

Проблемы определяют выбор целей, которые будут реализованы в процессе взаимодействия команд, направленного на поддержку перевода школы с низкими образовательными результатами в эффективный режим развития.)

1. Низкий уровень образовательных результатов обучающихся по русскому языку и математике.
2. Низкий уровень учебной мотивации обучающихся.
3. Недостаточный уровень предметной, методической, психолого-педагогической компетентности педагогов.
4. Низкий уровень освоения современных технологий обучения сложных категорий обучающихся (слабоуспевающие, обучающиеся с низкой мотивацией, с поведенческими проблемами).
5. Управление эффективной школой.

3. План работы

3.1. Желания (запросы) и ресурсы

Желания (запросы)	Какие ресурсы имеются	Каких ресурсов не хватает для достижения цели и получения желаемого	Способы измерения результата реализации цели	Сроки достижения цели и получения желаемого

<p>Планирование совместной работы методических объединений (МО) учителей начальных классов, русского языка и математики двух школ.</p>	<p>Функционируют МО учителей начальных классов, русского языка и математики.</p>	<p>Сетевое взаимодействие с учителями начальных классов, русского языка и математики, успешно решающими схожие проблемы.</p>	<p>Мониторинг успеваемости и качества знаний учащихся.</p> <p>Внешняя оценка (показатели по результатам ВПР, ОГЭ).</p>	<p>Учебный год</p>
<p>Улучшение показателей уровня и качества обученности слабоуспевающих обучающихся.</p>	<p>Предметные знания учителей.</p>			
<p>Повышение уровня мотивации обучающихся.</p>	<p>Знание теории (основные компоненты мотивации, возрастные особенности учебной мотивации, приемы и методы развития учебной мотивации).</p> <p>Наличие программы повышения качества образования</p>	<p>Умение эффективного использования приемов работы со слабоуспевающими обучающимися.</p> <p>Умение применять приемы и методы развития учебной мотивации с учетом особенностей учащихся.</p> <p>Умение проектировать индивидуальные образовательные траектории учащихся с низким уровнем мотивации.</p>	<p>Анкетирование, диагностика уровня учебной мотивации у обучающихся.</p>	
<p>Изучение опыта перевода школы в эффективный режим развития</p>			<p>Мониторинг по</p>	

		Умение предотвращать возможные риски, представляющих угрозу снижения образовательных результатов	показателям оценки качества подготовки обучающихся	
--	--	--	--	--

3.2. Цели и результаты

Цель: снижение уровня учебной неуспешности по русскому языку и математике

Желаемый результат	Конкретные действия и шаги	Сроки	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
Освоение приемов работы с обучающимися, имеющими низкий уровень подготовки по русскому языку и математике	<p>1. Рабочая встреча с учителями русского языка и математики.</p> <p>2. Анализ результатов входной диагностики по русскому языку и математике.</p> <p>3. Консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Проектирование индивидуального образовательного маршрута обучающегося с низким уровнем мотивации". - "Приемы работы со слабоуспевающими обучающимися на уроках русского языка/математики". <p>4. Открытые уроки по русскому языку и математике</p> <p>5. Анализ сервисов</p>	<p>Сентябрь</p> <p>/октябрь-апрель</p>	<p>Повышение уровня и качества обученности по русскому языку и математике по итогам первого полугодия и учебного года</p>	<p>Проведены запланированные мероприятия</p>

	для организации работы по самообразованию учителей русского языка/математики			
--	--	--	--	--

Цель: развитие учебной мотивации обучающихся

Желаемый результат	Конкретные действия и шаги	Сроки	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
Повышение уровня мотивации обучающихся	<p>1. Практикум для педагогов "Создание ситуации успеха в образовательном пространстве урока".</p> <p>2. Тренинговое занятие для педагогов по развитию учебной мотивации.</p> <p>3. Открытые уроки математики и русского языка с демонстрацией использования эффективных методов и приемов учебной мотивации</p>	Ноябрь-февраль	Изменение отношения учащихся к изучению учебных предметов	Проведены запланированные мероприятия

Цель: реализация проектного метода управления

Желаемый результат	Конкретные действия и шаги	Сроки	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
Переход школы в эффективный режим работы	<p>1. Анализ факторов риска низких результатов. Решение проблем, связанных с факторами риска снижения результатов.</p> <p>2. Анализ реализации программы повышения</p>	Сентябрь-ноябрь	Улучшение показателей оценки механизмов управления качеством образования.	Внесены изменения в программу повышения качества образования

	качества образования			
	3. Обсуждение итогов сетевого взаимодействия (круглый стол)	Конец учебного года	Перевод школы в эффективный режим развития	Подведены итоги сетевого взаимодействия команд, определены проблемы и перспективы

Список использованных и рекомендуемых источников

1. Методология (целевая модель) 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, (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
2. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, приложение к распоряжению от 25.12.2019 № Р-145.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года// государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.
5. Обучение служением: Методическое пособие/под ред. О.В. Решетникова, С.В. Тетерского. – М.: АБЦ, 2020. – 216 с.
6. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национально-региональной системы учительского роста. Учеб.-метод. пос. / Ред. коллегия: Чурсинова О.В., Ярошук А.А. – Ставрополь: СКIRO ПК и ПРО, 2019. – 88 с.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важно **ПОМНИТЬ**:

- Наставничество не цель, а средство.
- Наставничество – практика, которая возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.
- Развитие института наставничества в педагогической среде – важный этап формирования образовательной и организационной культуры образовательной организации, позволяющий освоить технологию.
- Главная цель вовлечения обучающихся и педагогических работников в систему наставничества – повышение качества образования.