|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»  Профком ГКОУ РД «Акаринская ООШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Алисултанова А.М.  02 сентября 2022 года | «Утверждаю»  Директор ГКОУ РД «Акаринская ООШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Алиев М.М./  Приказ № 47 от 02 сентября 2022 года |

**Программа**

**наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся**

**в ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»** **на 2022-2023 учебный год**

**«учитель –ученик»**

Программа наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района» на 2022 -2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Ново-Хуштада 2022 год

Паспорт Целевой модели наставничества

ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Пояснительная записка. |  |
|  | Нормативные основы целевой модели наставничества. |  |
|  | Задачи Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района» |  |
|  | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. |  |
|  | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района» |  |
|  | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района» |  |
|  | Этапы реализации Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района» |  |
|  | Формы наставничества «Учитель – ученик». |  |
|  | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |  |
|  | Механизмы мотивации и поощрения наставников. |  |
|  | Программы Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района» |  |
|  | Индивидуальный план реализации мероприятий программы наставничества «Учитель-ученик» на 2022-2023 учебный год |  |
|  | Приложения |  |

**1.Пояснительная записка**

Настоящая Целевая модель наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» [национального проекта «Образование](http://docs.cntd.ru/document/552189837)».

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистовГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать 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, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

1. **Нормативные основы целевой модели наставничества**

К документам, регламентирующим деятельность наставников ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

\*Положение о наставничестве в ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

\*Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества

\*Целевая модель наставничества в ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

\*Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

\*Дорожная карта внедрения системы наставничества в ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»

\*Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

**3.Задачи Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»**

\*Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

\*Разработка и реализация программ наставничества.

\*Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

\*Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

\*Осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программах наставничества.

\*Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

\*Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

\*Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

\*Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

\*Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

\*Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.

\*Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

\*Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

\*Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

\*Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

\*Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

\* Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

\*Повышение уровнясформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

\* Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

\*Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

\* Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

\*Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**5.Структура управления реализацией Целевой модели в**

**ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»**

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

**6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»**

Целевой модели наставничества выделяетсятри главные роли:

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

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

Формирование этих баз осуществляется директоромшколы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

\*проявивших выдающиеся способности;

\*демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

\*с ограниченными возможностями здоровья;

\*попавших в трудную жизненную ситуацию;

\*имеющих проблемы с поведением;

\*не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставниковиз числа:

\*обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

\*педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

\*родителей обучающихся – активных участников родительских советов;

\*ветеранов педагогического труда.

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

**7.Этапы реализации Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование   и выбор форм наставничества.   1. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечениевнешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  \*обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,  творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);  \*педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании  продуктивной педагогической атмосферы;  \*родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,  организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других  представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной  форме всеми потенциальными наставниками.  2.Собеседование с наставниками.  3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех   наставляемых в любом формате.   1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые  продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений  в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными  и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает:  встречу-знакомство,  пробную рабочую встречу,  встречу-планирование,  комплекс последовательных встреч,  итоговую встречу. | Мониторинг:  сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния  программы на наставляемых;  сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для  мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.  2. Подведение итогов программы школы.  3. Публичное подведение итогов и  популяризация практик. | Собраны лучшие  наставнические практики.  Поощрение наставников. |

1. **Формы наставничестваГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»**

Исходя из образовательных потребностей ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»в данной Целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель – учитель».

**Цель**такойформынаставничестваявляетсяраскрытиепотенциалакаждогонаставляемого,формирование жизненных ориентиров у обучающихся,адаптация в новом учебном коллективе,повышениемотивациикучебеиулучшениеобразовательныхрезультатов,созданиеусловийдляосознанноговыбораоптимальнойобразовательнойтраектории,формированиеценностейиактивнойгражданскойпозициинаставляемого;развитиегибкихнавыков,лидерскихкачеств,метакомпетенций;созданиеусловийдляосознанноговыбора профессии формированиепотенциаладляпостроенияуспешнойкарьеры;разносторонняяподдержкаобучающегосясособымиобразовательнымиилисоциальнымипотребностямилибовременнаяпомощьвадаптациикновымусловиямобучения.

**Задачи**:

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

**Результат:**

Результатомправильнойорганизацииработынаставниковбудетвысокийуровеньвключенностинаставляемыхвовсесоциальные,культурныеиобразовательные процессы «Нижнекулойская средняя школа»,чтоокажетнесомненноеположительноевлияниенаэмоциональныйфонвколлективе,общийстатусшколы,лояльностьучениковибудущихвыпускниковкшколе.

Обучающиеся наставляемыеподростковоговозрастаполучатнеобходимыйстимулкобразовательному,культурному,интеллектуальному,физическомусовершенствованию,самореализации,атакжеразвитиюнеобходимыхкомпетенций.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытныйпедагог,мастерсвоегодела,имеющийуспешный опыт в достижениижизненного,личностногоипрофессиональногорезультата,готовыйикомпетентныйподелитьсяопытоминавыками,необходимымидлястимуляциииподдержкипроцессовсамосовершенствованияисамореализациинаставляемого.Обладаетлидерскими,организационнымиикоммуникативныминавыками,создаеткомфортныеусловиядлярешенияконкретныхпсихолого-педагогическихикоммуникативныхпроблем.Наставникспособенстатьдлянаставляемогочеловеком,которыйокажеткомплекснуюподдержкунапутисоциализации,взросления,поискаиндивидуальныхжизненныхцелейиспособовихдостижения,враскрытиипотенциалаивозможностейсаморазвитияипрофориентации.Вкачественаставникамогутвыступатьпедагоги:классныйруководитель,учитель-предметник,методист,социальныйпедагог,психолог.Наставникможетпривлекатьконсультантовизчислапедагоговдляуспешноговыполнениясвоейпрограммынаставничества. | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностьюмышления,лидеркласса,принимающийактивноеучастиевжизни школы (конкурсы,театральныепостановки,общественнаядеятельность,внеурочнаядеятельность),которомусложнораскрытьсвойпотенциалврамкахстандартнойобразовательнойпрограммылибоиспытывающемутрудностикоммуникации.Обучающийсясособымиобразовательнымипотребностями,имеющийнизкуюинформированностьоперспективахсамостоятельноговыборавекторовтворческогоразвития,карьерныхииныхвозможностей. | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель–неуспевающий ученик» | Педагогическаяипсихологическаяподдержкаобучающегосядлядостижениялучшихобразовательныхрезультатов,раскрытиеегопотенциала,созданиеусловийдляосознанноговыбораоптимальнойобразовательнойтраектории,преодолениедезориентацииобучающегосявобразовательномпроцессе,адаптацииеговшкольномколлективе.Вкачественаставникавыступаетклассныйруководитель,которыйработаетвтесномконтактесучителями-предметниками,психологом,социальнымпедагогом. |
| «Учитель–пассивный ученик» | Психоэмоциональнаяподдержкасадаптациейвколлективеилиразвитиемкоммуникационных,творческихнавыков,формированиежизненныхориентировуобучающегося,формированиеценностейиактивнойгражданскойпозиции.Вкачественаставникавыступаетклассныйруководитель. |
| «Учитель–одаренный ученик» | Психологическаяподдержка,раскрытиеиразвитиетворческогопотенциаланаставляемого,совместнаяработанадпроектомит.д.Вкачественаставникаможетвыступатьклассныйруководительилиучитель-предметник,вобщениискоторымнаставляемыйхотелбыповыситьсвойтворческий потенциал. |
| «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Созданиеусловийдляосознанноговыбораоптимальнойобразовательнойтраектории,повышениемотивациикучебеиулучшениеобразовательныхрезультатовобучающегося,развитиееготворческихикоммуникативныхнавыков,адаптациявшкольномколлективе.Вкачественаставникавыступаетклассныйруководитель,которыйработаетвтесномконтактесучителями-предметниками,психологом,социальнымпедагогом,методистом. |

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

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

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

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

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

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

**Цели мониторинга**:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

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

**Задачи мониторинга:**

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

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

\*контроль хода программы наставничества;

\*описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

\*определение условий эффективной программы наставничества;

\*контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов**

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

**9.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.  
 Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:  
мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;развитиеметапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

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

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

\*научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

\*экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

\*определение условий эффективной программы наставничества;

\*анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

\*сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

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

**10.Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

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

\*Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».

\*Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.

\*Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.

\*Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

\*Доска почета «Лучшие наставники».

\*Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»

\*Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

\*Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

\*Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**11.Программа Целевой модели наставничества ГКОУ РД «Новохуштадинская СОШ Цумадинского района»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Учитель – ученик** | Будущий выпускник | Обучающиеся  5-8 классов | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. | 1. Профессиональная   поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.  2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.  3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся. | Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

**12.План развития под руководством наставника**

Форма наставничества: «Учитель – ученик». **Ролевая модель**: «Учитель–пассивный ученик»

Ф.И.О., класс/группа наставляемого:

|  |
| --- |
| 1.\_\_\_\_\_\_\_\_  2.\_\_\_\_\_\_\_\_3.\_\_\_\_\_\_\_\_  4.\_\_\_\_\_\_\_\_  5.\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Ф.И.О. и должность наставника:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022г. по «01» сентября 2023 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Планируемый результат** | **Сроки** | **Ответственный** |
| **Работа с «пассивными обучающимися»** | | | |
| Протестировать обучающихся с целью выявления причин неуспеваемости | Получить оперативную информацию | Октябрь, январь | Педагог -­психолог |
| Провести индивидуальные консультации с обучающимися по результатам срезов | Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения | В течение года | Наставник |
| Разработать индивидуальные образовательные траектории для «пассивных обучающихся» | Спланировать работу с обучающимися | В течение года | Наставник |
| Помочь сформировать портфолио | Получить объективную информацию об успехах учащегося | В течение года | Наставник |
| Организовать контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам | Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения | По плану | Наставник |
| Провести психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся | Выявить причины школьной тревожности | По плану | Педагог ­психолог |
| Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования | Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам | В течение года | Наставник  Педагог - логопед |
| Организовать отдых учащихся в каникулярное время | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Наставник |
| Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Наставник |
| Вовлечь в социально-­значимую деятельность обучающихся «группы риска» | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Наставник |
| **Работа с родителями обучающихся** | | | |
| Провести консультации с родителями «пассивных обучающихся» | Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией | В течение года | Наставник |
| Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставник |
| Организовать систему открытых уроков для родителей | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставник |
| Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для «пассивных обучающихся» | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставник |

**Календарно – тематическое планирование программы работы с «пассивными обучающимися»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Основные виды действия** | **Фактический результат** | **Оценка**  **наставника** |
| **1 четверть (16 часов)** | | | |  |  |
| **Раздел 1** | **Официальное соглашение с самим собой** |  |  |  |  |
| 1 | Давайте познакомимся. Мое детство. Рисуем историю своей жизни. |  | Беседа. Творческая деятельность |  |  |
| 2 | Познай себя. |  | **Тест. Беседа с психологом** |  |  |
| 3 | Интервью «Значимый поступок» |  | Беседа. Развитие коммуникативных навыков |  |  |
| **Раздел 2.** | **Мое настроение и чувства** |  |  |  |  |
| 4 | Мои чувства. Эмоции. Что такое настроение? |  | Игра - викторина |  |  |
| 5 | То, что дарит мне радость. Подари радость ближнему. Тренинг «Коробка счастья» |  | Тренинг |  |  |
| 6 | Рисуем настроение и чувства. Гордость, грусть. Гнев. Тренинг «Чемодан со стрессами». |  | Работа с психологом. Тренинг |  |  |
| 7 | Как победить тревогу и страх? |  | Виртуальное путешествие |  |  |
| 8 | Обида. Понимаем чувства другого. |  | Диалог с участниками группы |  |  |
| 9 | Мы испытываем разные чувства. Рисуем лица. |  | Работа с логопедом. Мимика |  |  |
| **Раздел 3** | **Самооценка** |  |  |  |  |
| 10 | Самооценка и оценивание. Знакомство со шкалами самооценки. |  | Игра |  |  |
| 11 | Учимся оценивать себя. |  | Интерактив «Зеркало» |  |  |
| 12 | Я и другие (рисование) |  | Работа с психологом. |  |  |
| 13 | Я и хороший ученик |  | Просмотр видеоролика |  |  |
| 14 | Я – лидер? Чтобы я изменил в себе? |  | Работа в группе. Применение разных ролей |  |  |
| **Раздел 4** | **Чему я уже научился** |  |  |  |  |
| 15 | Я научился придумывать…  Путешествие в мир фантазий. |  | Занятие - путешествие |  |  |
| 16 | Решение творческих, логических и арифметических задач |  | Викторина |  |  |
| **2 четверть (16 часов)** | | | |  |  |
| 17 | Еще я научился… Анализ гласных звуков, букв. Чтение слогов |  | Работа с научно-популярной литературой. |  |  |
| 18 | Пишу и рисую, какие умения я приобрел |  | Диагностика |  |  |
| **Раздел 5** | **Я – школа.** |  |  |  |  |
| 19 | Мой класс. Ребята моего класса. Игра «Узнай по описанию» |  | Игра |  |  |
| 20 | Школьные правила. Рисование значками школьных правил. |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 21 | «Школа без правил» |  | Слушание объяснений наставника |  |  |
| 22 | Какой я ученик? Что такое лень? Как справиться с «Немогучками». |  | Наблюдение за демонстрациями наставника |  |  |
| 23 | Трудности первоклассника в школе, дома, на улице. Диагностика уровня школьной тревожности. |  | Диагностика |  |  |
| 24 | Сочиняем сказку про школьные предметы. Анализ сложноусвояемых тем |  | Работа с научно-популярной литературой. |  |  |
| 25 | Лидер группы. Диагностика психического состояния и свойств личности. Проективный тест «Несуществующее животное» |  | Тест.  Вывод и доказательство |  |  |
| 26 | Правовое воспитание |  | Слушание объяснений наставника |  |  |
| 27 | Творческая работа «Я в школе. Я в коллективе» |  | Психологический коллаж |  |  |
| **Раздел 6** | **Я и моя Родина** |  |  |  |  |
| 28 | Я и моя Родина. Моя малая Родина |  | Работа с научно-популярной литературой. |  |  |
| 29 | Знакомство с символикой России, Республики Дагестан |  | Слушание объяснений наставника |  |  |
| **Раздел 7** | **Я и моя семья** |  |  |  |  |
| 30 | Моя идеальная семья. |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 31 | Поговорим о маме (бабушке, папе). |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 32 | Семейные праздники. Новый год и Рождество |  | Наблюдение за демонстрациями наставника |  |  |
| **3 четверть (18 часов)** | | | |  |  |
| 33 | Я умею просить прощения. Трудно ли быть родителем? Почему родители наказывают детей? |  | Вывод и доказательство |  |  |
| 34 | Я - помощник. |  | Проведение исследовательского эксперимента |  |  |
| 35 | Самооценка поведения в семье. Методика «Изучение типа общения ребёнка с взрослыми». |  | Тренинг |  |  |
| **Раздел 8** | **Профессии моих родителей** |  |  |  |  |
| 36 | «Все работы хороши - выбирай на вкус».чем полезна математика? |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 37 | Подари людям добро. Как я умею читать? |  | Работа с научно-популярной литературой. |  |  |
| 38 | Я б в учителя пошел. Практика письма слогов, слов |  | Проведение исследовательского эксперимента |  |  |
| **Раздел 9** | **Кто такой Я. Мой автопортрет** |  |  |  |  |
| 39 | Мой внутренний мир. Тропинка к своему Я |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 40 | Рисование своего портрета |  | Проведение исследовательского эксперимента |  |  |
| 41 | Мои желания и увлечения. Участие в тематической олимпиаде |  | Решение текстовых количественных и качественных задач |  |  |
| 42 | Я – личность. Что меня беспокоит? Тренинг «Как понять самого себя?» |  | Вывод и доказательство |  |  |
| 43 | Что я люблю делать? Конкурс рисунков |  | Конкурс |  |  |
| 44 | «Рукотворный мир». Конкурс поделок из геометрических фигур |  | Конкурс |  |  |
| **Раздел 10** | **Каким я был. Каким я стал. Каким я хочу стать** |  |  |  |  |
| 45 | Мне нравится в себе… сильные стороны в обучении |  | Вывод и доказательство |  |  |
| 46 | Мне не нравится в себе… слабые стороны в обучении |  | Вывод и доказательство |  |  |
| 47 | Каким я был? |  | Вывод и доказательство |  |  |
| 48 | Какими качествами мы похожи и чем отличаемся. Какие качества нам нравятся друг в друге. |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 49 | Хорошие качества людей. Легко ли быть ответственным? Обратный урок чтения «Цветик-семицветик» |  | Работа с научно-популярной литературой. |  |  |
| 50 | Как преодолеть трудности. Тропинка терпения. Сочинение «Письмо в будущее» |  | Проведение исследовательского эксперимента |  |  |
| **4 четверть (16 часов)** | | | |  |  |
| 51 | Искусство спора. Ссора и драка. Как уйти от конфликта? |  | Наблюдение за демонстрациями наставника |  |  |
| 52 | Каким я стал. Комплексный анализ. |  | Анализ, синтез, сравнение |  |  |
| 53 | Мой выбор. Мой путь. Каким животным я хотел бы быть? |  | Тест |  |  |
| 54 | Жизнь, о которой я мечтаю. Тренинг «Прошлое, настоящее и будущее» |  | Тренинг |  |  |
| **Раздел 11** | **Мои успехи. Мои неудачи** |  |  |  |  |
| 55 | Мои успехи. Как достичь успеха. |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 56 | Чем я горжусь. Мои любимые задачи |  | Решение текстовых количественных и качественных задач |  |  |
| 57 | Мои недостатки. Избавляемся от слабостей. |  | Тренинг |  |  |
| 58 | Мои способности. Как развить способности? (что сложнее всего выполнить на уроках) |  | Проведение исследовательского эксперимента |  |  |
| 59 | Что изменилось во мне? Рейтинг успеха |  | Рейтинг |  |  |
| **Раздел 12** | **Я вырасту здоровым и сильным** |  |  |  |  |
| 60 | Понятие о ЗОЖ. «Солнце, воздух и вода» |  | Слушание объяснений наставника |  |  |
| 61 | Проект «Безопасное детство» |  | Проект |  |  |
| **Раздел 13** | **Я - фантазер** |  |  |  |  |
| 62 | Путешествия в мир фантазий. |  | Занятие-путешествие |  |  |
| 63 | Волшебный лес. Я умею фантазировать! Методика «Вербальная фантазия». Развиваем речь |  | Постановка опытов для демонстрации |  |  |
| 64 | Я умею сочинять! Развитие письменных навыков |  | Проведение исследовательского эксперимента |  |  |
| 65 | На каникулах я хочу прочитать… |  | Работа с научно-популярной литературой. |  |  |
| 66 | Итоговое занятие |  | Проект |  |  |

**13.Приложения**

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

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

\*сильные и слабые стороны программы наставничества;

\*возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

\*процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

\*процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

\*процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

\*количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

\*процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»

\*процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»

\*процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

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

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

**Анкета наставляемого**

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы  наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при  участии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных  мероприятий (знакомство с коллективом,  рабочим местом, должностными  обязанностями и квалификационными  требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы  профессиональной и должностной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас  мероприятий по развитию конкретных  профессиональных навыков (посещение и  ведение открытых уроков, семинары,  вебинары, участие в конкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам  необходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам  необходимых практических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы  профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение  поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались  довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

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

**Анкета наставника**

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в  программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете  организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и  квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы  профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей  помощью наставляемый овладеет  необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей  помощью наставляемый овладеет  необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами  программы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого  в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения  совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь  проводить мероприятия по развитию конкретных  профессиональных навыков (посещение и ведение открытых  уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень  часто | Часто | Редко | 1-2  раза | Никогда |

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

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

**Анкета наставляемого**

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

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько был понятен план работы с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущение безопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

**Анкета наставника**

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

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколько полезны/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько удалось осуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |  |
| 10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |  |
| 11.Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | | 18. Насколько полезным/интересным было обучение? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

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