

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 513
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Педагогическим советом ОУ
Протокол от 31.05.23 № 1

УТВЕРЖДЕНА
Приказом от 10.03.2023 № 142
Директор ГБОУ гимназии № 513
С.А. Анисимова



ПРИНЯТО
С учетом мнения Совета родителей
Протокол от 31.05.23 № 1

ПРИНЯТО
С учетом мнения Совета обучающихся
Протокол от 31.05.23 № 1

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-2024 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс гимназии № 513 характеризуется следующими условиями.

Гимназия реализует следующие уровни образования:

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

Образовательной организацией сформировано 40 классов общей численностью 1117 обучающихся, открыто 19 групп продленного дня. Контингент гимназии ежегодно увеличивается. С 2010 года работает отделение дополнительного образования детей – 30 групп разной тематической направленности. В нём занимается 525 детей.

В гимназии № 513 работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению. В гимназии имеется всё необходимое для организации учебного процесса: оборудованные техникой учебные кабинеты, компьютерные классы, спортивные залы и площадки, актовый зал, библиотека с медиacentром, медицинский кабинет, столовая, буфет.

Гимназия принимает активное участие в районных и городских конкурсах, социальных проектах и акциях, имеет победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников.

- Совершенствуется работа над развитием условий, обеспечивающих доступное качественное образование, воспитание и развитие в безопасных, комфортных условиях, адаптированных к возможностям каждого ребенка
- Особое внимание уделяется выявлению и поддержке талантливых детей в гимназии на всех этапах обучения. Участие обучающихся гимназии во Всероссийской олимпиаде школьников, конкурсах и интеллектуальных играх различной направленности – непереносимое условие развития личности гимназиста, поддержка и развитие его интеллектуальных и творческих способностей. Кроме того, это один из основных показателей гимназического уровня знаний и качества образования.
- Педагоги гимназии активно участвуют в различных конкурсах и конференциях, показывая замечательные результаты. Из 13 педагогов, принявших участие в конкурсах различного уровня, 8 человек стали победителями или призерами.
- С целью выявления социальных и личностных проблем наших обучающихся ежегодно проводится социальная паспортизация классов и гимназии в целом, на основании полученных данных формируется и постоянно обновляется база данных о семьях обучающихся. Это позволяет педагогическому коллективу гимназии оперативно решать вопросы оказания помощи детям и семьям, попавшим в сложную жизненную ситуацию.
- Администрация и педагогический коллектив гимназия находятся в постоянном взаимодействии с родителями обучающихся.

Однако остаются нерешенными следующие проблемы:

- из-за особых требований к организации образовательного процесса и превышения численности классов-комплектов заявленной мощности здания гимназии, нет возможности организовать проведение учебных урочных и внеурочных занятий, а также занятий в ОДОД наиболее эффективно, например, деление классов на группы, смешение классных коллективов;
- учебная нагрузка школьников соответствует СанПиН, но школьники не умеют распределять личное время на подготовку к учебным занятиям;
- гимназисты сильно подвержены стрессам из-за большого числа факторов стресса, большого потока информации, несмотря на открытость образовательного процесса и профессионализм, качество и скорость работы социально-психологической службы;
- в гимназии ведётся обширная просветительская работа по культуре здоровья в соответствии с разработанным планом событий и мероприятий на уровнях класс-школа-район, но всё же у всех субъектов образовательного процесса низкая мотивация просвещения, а поэтому недостаточный уровень культуры здоровья;
- классные руководители находятся в тесном взаимодействии с родителями (законными представителями обучающихся), однако у некоторых родителей низкая мотивация к сотрудничеству, а среди классных руководителей есть как молодые специалисты, так и педагоги, не обладающие опытом в руководстве классом, что приводит к недопониманию и конфликтным ситуациям;
- сеть партнерского/сетевого взаимодействия находится в стадии развития, а также совершенствуется программа профориентационной деятельности в текущем 2021-2022 учебном году;
- в виду особенностей имеющегося мультимедийного оборудования мобильные компьютерные классы, комплекты робототехники и интерактивные панели не используются в образовательном процессе в полном объеме.

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

Задачами внедрения Целевой модели в гимназии № 513 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование стрессоустойчивости обучающихся и педагогов в кризисных ситуациях, формирование жизненных и профессиональных ориентиров;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети-инвалиды, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации; дети девиантного поведения);
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное

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

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

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

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии №513 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на основании

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010,
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"),
- Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №513 Невского района Санкт-Петербурга утвержденного распоряжением Комитета по образованию 12.11.2014 № 5038-р

и определяет порядок организации наставничества в гимназии.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой гимназии, принята на заседании Педагогического совета гимназии, согласована с советом родителей и советом обучающихся, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в гимназии основывается на следующих принципах:

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

- максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
 - *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
 - *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Ученик — Ученик», «Учитель — Учитель» «Учитель — Ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества²:

- повышение качества знаний;
- улучшение результатов внешнего мониторинга качества образования;
- повышение общекультурного уровня участников образовательного процесса;
- увеличение числа участников конкурсного и олимпиадного движения, спортивных состязаний, улучшение результатов участия;
- выстроенная система индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- увеличение числа обучающихся, участвующих в мероприятиях профориентационной направленности, осознанный выбор выпускниками гимназии образовательных маршрутов;
- осознание гуманитарного образования как способа специализироваться в будущей профессиональной деятельности на человеке и его жизнедеятельности в обществе;
- осознание технологичности современного мира как мотивации к постоянному самообразованию в области современных технологий и формирование навыков, необходимых обучающимся и педагогам для адаптации в таком мире;
- улучшение психологического климата в гимназии как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием эффективных коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и будущих выпускников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между гимназией и партнерами, потенциальному формированию эндаумента.

² Определение результатов основывается на актуальных запросах ГОУ

II. Организация деятельности гимназии по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри гимназии) и «внешнем контуре» (партнеры гимназии). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в гимназии. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в гимназии.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в гимназии. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбора аудитория для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета гимназии. Анализ наличной ситуации в гимназии (характеристика контингента – приложение 1). «Дорожная карта» наставничества (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов гимназии, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых. Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри гимназии включает действия по формированию базы из числа: * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. База включает в себя: * базу выпускников; * базу наставников от предприятий / организаций; * базу наставников из числа активных педагогов; * базу для формы «ученик–ученик»

Этапы	Мероприятия	Результат
	<p>* родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, Организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> * выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; * сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение выпускниками); * успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; * представители других организаций, с которыми есть партнерские связи). 	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.
Формирование тандемов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора.	Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей). Приказ о закреплении наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждом тандеме / группе включает:	Мониторинг: * обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и

Этапы	Мероприятия	Результат
	<ul style="list-style-type: none"> * встречу-знакомство; * пробную рабочую встречу; * встречу-планирование; * комплекс последовательных встреч; * итоговую встречу. 	<p>кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>
<p>Завершение Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой группы. 2. Оповещение участников групп и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии гимназии. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество гимназии.</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения гимназии: создание специальной рубрики Проект "Наставничество" на сайте гимназии (<https://school513.ru/nastavnichestvo.html>) и в социальных сетях, родительские собрания, классные часы, Педагогические советы, семинары и мастер-классы для учителей.

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

3.2. Исходя из образовательных потребностей гимназии определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: "Учитель–Учитель", "Ученик–Ученик", «Учитель–Ученик».

3.3. Форма наставничества "Учитель–Учитель" предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (например, ранее не работавшего в гимназии) или педагога, не владеющего какими-либо умениями (новыми педагогическими технологиями, компьютерными программами, методическими приёмами и др.) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель:

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

Задачи:

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

Результат:

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

Таблица 2. Характеристика участников формы наставничества "Учитель–Учитель"

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией

Наставник	Наставляемый
<p>участник педагогического и/или школьного сообществ.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>учебного процесса, взаимодействием обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>Педагог, отсутствующий продолжительное время на рабочем месте или не прошедший повышение квалификации по предметным и метапредметным направлениям (в отличии от своего коллеги-наставника).</p>

Возможные варианты программы наставничества "Учитель–Учитель"

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

Таблица 3. Схема реализации формы наставничества "Учитель–Учитель"

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Тестирование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование групп	Личные встречи, обсуждение.
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана

	Взаимопосещение уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы

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

Цель:

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих результатов.
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри гимназии.

Результат:

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

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

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

Возможные варианты программы наставничества **"Ученик–Ученик"**

1. Взаимодействие "успевающий – неуспевающий" – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

2. Взаимодействие "лидер – пассивный": психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

3. Взаимодействие "лидер – лидер": профессиональная консультативная поддержка, обмен имеющимся опытом, психоэмоциональная поддержка с адаптацией к условиям.

Таблица 5. Схема реализации формы наставничества "Ученик–Ученик"

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование
	Использование базы наставников
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждения
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, у наставляемого повышена мотивация	Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Конференция.

3.5. Форма наставничества "Учитель–Ученик".

Целью такой формы наставничества является

раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

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

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

Задачи:

1. помощь в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;

2. помощь в развитии гибких навыков и метакомпетенций;

3. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

4. создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;

5. формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

1. высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы гимназии что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе;

2. получение обучающимися необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Таблица 6. Характеристика участников формы наставничества "Учитель–Ученик"

Наставник	Активный наставляемый	Пассивный наставляемый
<p>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.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.</p> <p>В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.</p> <p>Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, нетривиальность мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, и имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.</p>	<p>Обучающийся, немотивированный к образовательной, спортивной, творческой деятельности, немотивированный к развитию, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>

Наставник	Активный наставляемый	Пассивный наставляемый
программы наставничества.		

Таблица 7. Возможные варианты программы наставничества "Учитель–Ученик"

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	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. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель – пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель – ребенок с ОВЗ / ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Таблица 8. Схема реализации формы наставничества "Учитель–Ученик"

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества 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.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Этапы реализации	Мероприятия
Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
	Анализ эффективности программы. Конференция.
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Таблица 9. Схема реализации форм наставничества

Этапы реализации	Мероприятия <i>(для всех форм наставничества)</i>
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества с выбранными формами	<p>1. Информационное продвижение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение административного совета по стратегии реализации Программы; – проведение методического совета гимназии по реализации формы наставничества «учитель-учитель», – проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик»; – организация раздела по наставничеству на сайте гимназии. <p>2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы.</p> <p>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Принятие внутренних локальных актов.</p> <p>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p> <p>Результат этапа: дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>
2. Формирование базы наставляемых	<p>Обучающихся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 3. Формирование базы наставляемых. <p>Педагогов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Работа с запросами студентов организаций–партнеров-

Этапы реализации	Мероприятия (для всех форм наставничества)
	<p>РГПУ и СПбГУП.</p> <p>3. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Формирование базы наставляемых.</p> <p>Результаты этапа:</p> <p>Сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>
<p>3. Формирование базы наставников</p>	<p>Обучающихся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди обучающихся. 2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе. <p>Педагогов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов. 2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе <p><u>Результаты этапа:</u></p> <p>Сформированы две основные базы: наставники-обучающиеся и наставники-педагоги</p>
<p>4. Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми.</p> <p>Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых; 2. выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; 3. проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; 4. формирование базы отобранных наставников. <p>Для организации обучения наставников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. составление программы; 2. подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику; 3. выбор форматов обучения и преподавателя / преподавателей. <p><u>Результаты этапа:</u></p> <p>Сформирована база отобранных наставников и проведено их обучение.</p>
<p>5. Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>Формирование пар / групп подходящих друг другу наставников и наставляемых.</p> <p>Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Сообщение всем участникам итогов встречи (независимо от формата), фиксация сложившихся

Этапы реализации	Мероприятия <i>(для всех форм наставничества)</i>
	<p>пар в специальной базе куратора.</p> <p><u>Результаты этапа:</u> Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>
6. Организация работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе.</p> <p>Для этого проводится</p> <ul style="list-style-type: none"> – встреча-знакомство, – пробная рабочая встреча, – встреча-планирование, – комплекс последовательных встреч, – итоговая встреча. <p><u>Результаты этапа:</u> стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.</p>
7. Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><u>Результаты этапа:</u> Выполненная программа по наставничеству.</p>

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.2. 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 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.

ПорезультатамопросаврамкахпервогэтапамониторингабудетпредоставленSWOT-анализреализуемойпрограммынаставничества.

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

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

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

SWOT-анализ будет проводить куратор программы.

Оценочные параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – Ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – Учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

4.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 11).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

Таблица 11. Индикаторы оценки влияния программ на всех участников гимназии

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2021	на выходе 2022
Качество обучения по школе	45 %	
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования	42 %	
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов	81 %	
Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов, принимающих участие в программах наставничества	1	
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов	0	
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе	Удовлетвор.	
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов	Выше среднего	

4.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

4.5. Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальных уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Таблица 12. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

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

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов
научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	2	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

У ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета наставляемого (ученика)на входе в программу

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

2. Если да, то где?

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, 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. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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 наставляемого (учителя)
на входе в программу

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. 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

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 профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	10-11 раз	4-5 раз	Не ожидаю
--	-----------	---------	-----------

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

**Анкетанаставника (ученика)
на входе в программу**

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

2. Если да, то где?

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

3.Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Анкетанаставника (учителя)
на входе в программу**

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

Инструкция: Оцените в баллах 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)	10-11 раз	4-5 раз	Ни разу
---	-----------	---------	---------

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

Анкетанаставляемого (ученика)
на выходе из программы

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

Инструкция: Оцените в баллах 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 ожидаете от программы?

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

15. Что для Вас было особенно ценным 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 наставляемого (учителя)
на выходе из программы**

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

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

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

конкурсах			
-----------	--	--	--

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

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

Анкетанаставника (ученика)
на выходе из программы

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

2. Если да, то где?

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

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

13. ЧтоВыожидалиотпрограммыисвоейроли?

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

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/интереснымбыло 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]

**Анкетанаставника (учителя)
на выходе из программы**

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

2. Если да, то где?

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	10-11 раз	4-5 раз	Ни разу
--	-----------	---------	---------

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

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

Анкета для выявления компетенция наставника (учителя)

ФИО педагога _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	– Да – Нет
2	Почему Вы решили стать наставником?	–Хочу быть полезным; –Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; –Хочу, чтобы мой авторитет признавали; –Хочу научиться общаться с молодым поколением; – Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; –Другое _____.
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	–Умение планировать; –Умение взаимодействовать/сотрудничать; –Умение адаптироваться; –Умение работать самостоятельно; –Умение анализировать; –Знание предмета/опыт работы; –Другое _____.
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	– Да – Нет
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	–Не более 1 часа; –1-2 часа;2-3 часа; –Более 3 часов; –Другое _____.
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	– Да – Нет

7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<ul style="list-style-type: none"> –В очных семинарах/лекциях/конференциях; –В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях; –В очных курсах повышения квалификации; –В дистанционных курсах повышения квалификации; –В очных курсах переподготовки; –В дистанционных курсах переподготовки; –Другое_____.
8	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	<ul style="list-style-type: none"> –Да –Нет –Затрудняюсь ответить –При необходимости, да
9	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> –В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; –В положительной мотивации наставляемого учебе/работе; –В саморазвитии; –В осознанности; –В личной продуктивности –В самоопределении; –В самостоятельности наставляемого; –Другое_____.
10	Какими ниже перечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> –Сопереживание; –Строгость; –Чувствительность; –Проницательность; –Авторитетность; –Пунктуальность; –Уважение к личности; –Поощрение инициативы; –Самокритичность; –Внимательность; –Требовательность; –Желание развиваться; –Другое_____.
11	Какими ниже перечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> –Сопереживание; –Строгость; –Чувствительность; –Проницательность; –Авторитетность; –Пунктуальность; –Уважение к личности; –Поощрение инициативы; –Самокритичность;

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

Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника:

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа наставничества

Обучение _____

Другое _____

Дата « ____ » ____ 20 ____ г

Ответственное лицо _____

Подпись / ФИО / должность

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Личностная оценка наставляемых (учеников)

Всего участников: _____

Из них:

Довольны совместной работой: _____

Довольны результатом: _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные 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 (учеников)

Всего участников: _____

Из них:

Довольны совместной работой: _____

Довольны результатом: _____

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

Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Личностная оценка наставляемых (учителей)

Всего участников: _____

Из них:

Довольны совместной работой: _____

Довольны результатом: _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной 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	
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	

Личностная оценка наставников (учителей)

Всего участников: _____

Из них:

Довольны совместной работой: _____

Довольны результатом: _____

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

Видит свое профессиональное развитие в 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	

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)				

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
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 от 1 до 10
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.)	