

Принято Педагогическим советом
Протокол от
« 12 » 05 20 № 6 а

Учтено мнение Совета родителей
« 20 » мая 20 21 г.

Учтено мнение Совета обучающихся
« 20 » мая 20 21 г.

Утверждаю

Директор ГБОУ средней школы
№229

И.А.Петрова
Приказ от
« 12 » 05 2021 № 97 а



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА в
Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 229
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
(на основе ТИПОВОЙ ФОРМЫ ПРОГРАММЫ)**

Разработано:
проектная группа педагогов во главе с куратором
Вершиной Е.Ю.

Структура целевой модели наставничества

1. Пояснительная записка	3-4
2. Нормативные основы целевой модели наставничества.....	4-5
3. Задачи целевой модели наставничества	5
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	5-6
5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества.....	6
6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества	6-7
7. Этапы реализации Целевой модели наставничества	7-9
8. Формы наставничества	9
8.1 Форма наставничества «ученик – ученик».....	9-11
8.2 Форма наставничества «учитель – учитель».....	11-13
9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	16-17
10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	17
11. Приложения к программе:	
Приложение № 1: SWOT-анализ Программ наставничества.	
Приложение № 2: Индикаторы оценки влияния программ на всех участников программы.	
Приложение № 3: Анкеты наставника и наставляемого.	
Приложение № 4 «Дорожная карта»	

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества ГБОУ средней школы №229 Адмиралтейского района – Санкт – Петербурга разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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 обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ средней школы №229

Создание целевой модели наставничества в ГБОУ средней школы №229 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по 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.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
 - Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты ГБОУ средней школы №229

Устав ГБОУ средней школы №229

- Программа развития ГБОУ средней школы №229
- Отчет о результатах самообследования деятельности ГБОУ средней школы №229
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете.
- Положение о наставничестве.

3. Задачи Целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. 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

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции лицейского сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Администрация лица ГБОУ средней школы №229	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества ГБОУ средней школы №229 2. Разработка и утверждение программы наставничества в рамках целевой модели. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ средней школы №229 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора(ов) внедрения целевой модели наставничества. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Куратор (ы) целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль реализации программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов в процессе реализации программы наставничества. 7. Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за реализацией различных форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программ наставничества и контроль за их реализацией.
Наставники и наставляемые	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация форм наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель»

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. *Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов

самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. *Куратор(ы)* – сотрудник(и) лицея, который (е) отвечает (ют) за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и базой наставников.

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

Наставляемым могут быть обучающиеся:

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

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

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

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты с опытом работы более 3-х лет, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке лицея;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые обладают управленческими навыками: умеют формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы;
- ветераны педагогического труда.

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

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы наставнической деятельности в рамках внедрения целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения целевой модели.

Этап	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	<ol style="list-style-type: none">1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.2. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в лицее.3. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей лицея.4. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет нормативных документов – основание для реализации программы.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем, обучающихся лицея, которые возможно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация данных о наставляемых и формирование базы.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы из числа учащихся, мотивированных на помощь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.2. Формирование базы данных из числа педагогов и специалистов с опытом работы более 3-х лет, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.3. Формирование базы из числа родителей, активных участников родительских или Управляющих советов и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.
Формирование наставнических пар / групп	<ol style="list-style-type: none">1. Проведение серии встреч с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.2. Закрепление наставнических пар / групп	Анкета наставника Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	<ol style="list-style-type: none">1. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование Промежуточная оценка программы

Завершение наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Мотивация и поощрение наставников. 	<p>Результаты мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
---------------------------	---	--

8. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей лица, в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель».

8.1 Форма наставничества «ученик – ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение уровня обученности и качества обученности в лицее.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, лицея в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерскими и	Социально и ценностно-дезартированный	Обучающийся с особыми образовательными

организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	обучающийся с более низким по отношению к наставнику уровнем, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни лица, отстраненный от коллектива.	потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.		
Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.		
Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни лица.		
Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.		

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«лидер-пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«равный-равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«адаптированный-неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик-ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. Обучение проводится куратором(и)
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в лицейское сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар/ групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в лицейское сообщество,	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение

повышена мотивация и осознанность.	показателей). образовательных посещаемости.	Улучшение результатов,
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ реализации программы.	эффективности
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность лицейскому сообществу.	Поощрение на ученической конференции	

8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

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

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Кто может быть		
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и	Имеет опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работе, которому необходимо получить представление о

материалов, ведущий вебинаров и семинаров).		взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	традициях, особенностях, регламенте и принципах организации УВП в лице.
Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.			
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.			
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель-учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете лица.

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 лица, 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 лица 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 (см. приложение № 1 к программе).

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.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ наставничества 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".

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (см. приложение № 2 к программе).

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

Участники системы наставничества в лицее, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте ОУ;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

Администрация лицея вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо лицейской программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи с партнерами лица в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений в лицее; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками; - ...
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды

	<p>внедрении Целевой модели со стороны Министерства общего и профессионального образования Ростовской области;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; -Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; -Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; -Активное внедрение в РФ и в Ростовской области проектного управления; -Область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества; - ... 	<p>функционирования ОО;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Вовлечение обучающихся вне лица в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся; - ...
--	--	---

Форма наставничества «учитель – учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни лица); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;

	<p>потенциала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов лицея, которые можно использовать в Программе наставничества; 	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в лицее не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического состава лицея;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства общего и профессионального образования Ростовской области; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и в Ростовской области проектного управления; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

Форма наставничества «учитель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставники (%) отмечают желание заниматься всесторонней поддержкой одаренных детей, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых)

	<ul style="list-style-type: none"> - У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо лицейской программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями; 	<p>потенциальным сотрудником регионального предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества профориентационного характера; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из района/области; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

Приложение 2.

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников программы.

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на «входе»	на «выходе»
	20 ____ год	20 ____ год
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Уровень обученности учащихся по лицу.		
Качество обученности учащихся по лицу.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции.		
Доля учащихся, участвующих в программах развития одаренных и талантливых детей.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на лицейском уровне.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском/международном уровнях.		
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 профессиональной адаптации молодых специалистов в лицее.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине.		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении лицея.		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов.		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Что Вы ожидаете от программы?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21. Что Вы ожидаете от программы?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. Что для Вас является особенно ценным в программе?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько комфортным вам представляется общение с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Оцените ожидаемую Полезность проекта Для Вас и Вашего наставляемого 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____

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

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

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность Программы наставничества

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

4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии 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 знаний

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

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых 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 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)?

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
-------------	-------	-------	----------	---------

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

.....

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

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 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 профессиональной и должностной адаптации программы 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

овладеет необходимыми практическими навыками?

9. Ожидаемое качество разработанной Вами

программы профессиональной адаптации.

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс

11. Ожидаемый уровень Удовлетворения совместной работой

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

Очень Часто Редко 1-2 раза Никогда

профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).

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 полезными/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 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 для участников (по завершению работы) формы наставничества
«ученик – ученик»**

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.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?										
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?	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 **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9** **10**
полезным/интересным
было обучение?

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

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

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества

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

4. Насколько комфортно было 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 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 практических навыков

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

10. Качество программы профессиональной адаптации

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

11. Ощущение поддержки от наставника

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

12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3.Эффективность программы наставничества

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

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?

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

5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)

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

6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации

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

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями

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

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками

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

9.Качество программы профессиональной адаптации

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

10. Включенность наставляемого в процесс

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

11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Как часто проводились мероприятия по

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	никогда
-------------	-------	-------	----------	---------

**развитию
конкретных
профессиональных
навыков (посещение
и ведение открытых
уроков, семинары,
вебинары, участие в
конкурсах).**

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

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

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №229 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга на 2021-2022 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ средней школе 1.3. №229, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ средней школе №229 и методических рекомендаций по ее созданию	Январь – февраль - 2021года	руководитель, администрация
а	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 1.1. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ средней школе №229 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 1.1. 2.6. Создание рубрики на сайте средней школе №229.	Март 2021 г.	руководитель, администрация, классные руководители

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	1.2. . Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ средней школе №229.» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в \ ГБОУ средней школе №229	Март 2021 г	директор, администрация, проектная группа
	наставничества в ГОУ	3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества ГБОУ средней школе №229. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества в ГБОУ средней школе №229 (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. . Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. . Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ средней школе №229 7. Создание Программы наставничества	октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители

Отбор и обучение	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 	декабрь 2021 г.	Куратор, психолог
наставников		4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)		
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. . Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. <p>Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ средней школе №229</p> <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	декабрь 2021 – январь 2022 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> . Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. . Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. . Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы <p>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	январь 2022 г.	куратор

	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.	май 2022 г.	Куратор, администрация, классные руководители
Завершение наставничества	проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 20% в 2022 году;

не менее 60% в 2023 году

не менее 80% в 2024 году

2) педагогических

работников:

не менее 20% в 2022 году.

не менее 60% в 2023 году

не менее 80% в 2024 году