

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
муниципального образования города Братска  
(МБОУ «СОШ №8» МО г. Братска)

**РАССМОТРЕНО**

На заседании  
педагогического совета  
Протокол №  
от 14 августа 2023г



**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ № 8»**  
**«Время лидера»**  
на 2022-2024 уч.год

Братск 2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|   |    |
|---|----|
| 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....   | 3  |
| 2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ...             | 5  |
| 3 КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА .....               | 6  |
| 3. 1.Реализация программы наставничества. ....                                  | 7  |
| 4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ № 8».....                                   | 9  |
| 5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ<br>НАСТАВНИЧЕСТВА ..... | 13 |
| 6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ .....                            | 15 |
| Приложение 1 Форма заявления кандидата в наставники .....                       | 16 |
| Приложение 2_Оценочные листы для определения уровня .....                       | 19 |
| Приложение 3_Форма заявления кандидата в наставляемые .....                     | 27 |
| Приложение 4_форма базы наставляемых .....                                      | 28 |
| Приложение 5_Индивидуальный план развития.....                                  | 29 |
| Приложение 6_Оценка эффективности.....  | 36 |
| Приложение 7_Показатели эффективности внедрения Программы наставничества.....   | 44 |

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 8», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» " 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, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

### **Задачи:**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы (целевой модели) наставничества; разработка и реализация персонализированных программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
2. Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
3. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
4. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Координатор** - 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.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**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.

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

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

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

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

## 1. **Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### **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).

- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".  
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".  
- 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».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

### **Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 8»**

- Устав

- Программа развития

- Отчет о результатах самообследования

- Положение о педагогическом совете

- Положение о методическом совете

## **2. 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, 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 школьного 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 развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе.

16. Включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ.

## Структура управления реализацией целевой модели наставничества

| Уровни структуры                           | Направления деятельности.   |
|--|---|
| Министерство образования Иркутской области | Осуществление государственного управление в сфере образования.<br>Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества  |
| Центр развития образования г. Братска      | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.<br>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;<br>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.<br>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов<br>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| Школа                                      | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.<br>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.<br>Реализация программ наставничества.<br>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.<br>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.  |
| Координатор и кураторы                     | Формирование базы наставников и наставляемых.<br>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>Контроль проведения программ наставничества.<br>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.<br>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.  |
| Наставники                                 | Реализация наставнического цикла.   |

### 3 КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

### **3. 1.Реализация программы наставничества.**

Реализация программы включает в себя следующие этапы деятельности:

1. Отбор наставников. Отбор производится по личному заявлению и краткому Портфолио кандидата **Приложение 1**, а также на основании заполненных оценочных листов для определения уровня сформированности компетенций педагогов **Приложение 2**.

2.Отбор наставляемых. Отбор производится по личному заявлению (педагога) **Приложение 3** и по ходатайству участников образовательного процесса (учащиеся) и с их информированного согласия.

3.Составление реестра. Составляется реестр наставников и наставляемых **Приложение 4**.

4. Индивидуальный план развития. Составляется ИПР под руководством наставника **Приложение 5**.

5. Оценка эффективности. Оценка производится на основе данных анкет «вход-выход» **Приложение 6**. и Показателей эффективности. **Приложение 7**.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников из числа:

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

советов;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

### Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 8»\_

| Этапы   | Мероприятия  | Результат  |
|---|--|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li><li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li><li>3. Информирование и выбор форм наставничества.</li><li>4. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (по запросу).</li></ol>  | Дорожная карта реализации наставничества.<br>Пакет документов.   |
| Формирование базы наставляемых                          | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li><li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li></ol>   | Сформированная база наставляемых с картой запросов.  |
| Формирование базы наставников                           | <p><b>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах,</li><li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li><li>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;</li><li>– организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li></ul> <p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li><li>– сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</li></ul> | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |



|   |  |   |
|---|--|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>–успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>–представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>   |   |
| Отбор и обучение наставников              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2.Обучение наставников для работы с наставляемыми (по необходимости).</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Заполнены анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2.Собеседование с наставниками</li> </ol>  |
| Организация хода наставнической программы | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>–встречу-знакомство,</li> <li>–пробную рабочую встречу,</li> <li>–встречу-планирование,</li> <li>–комплекс последовательных встреч,</li> <li>–итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol> | <p><b>Мониторинг:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>2.Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ol> |
| Завершение программы наставничества       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2.Подведение итогов программы.</li> <li>3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>2.Поощрение наставников.</li> </ol>   |

#### **4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ № 8»**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей школы выбраны следующие формы наставничества:

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

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- Развитие добровольчества.

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

| Наставник   | Наставляемый  |  |
|---|---|--|
|   | Пассивный   | Активный   |
| Кто может быть  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>– Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>– Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>– Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>– Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul> | Социально или ценностно дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

**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. Добровольчество.   |
| «Старший-младшему»              | Обучение и сопровождение в рамках организации воспитывающей деятельности  |
| «Адаптированный–адаптирующийся» | Адаптация к новым условиям обучения.  |

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

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня. 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.
6. Реализация новых образовательных потребностей у педагогов с большим стажем работы.

**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 собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. 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   |
| <p>– Опытный, педагог, имеющий профессиональные успехи: победитель конкурсов, автор пособий и материалов.</p> <p>– Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>– Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p> | <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с участниками образовательных отношений..</p> | <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>Педагог с новыми образовательными потребностями: не владеющий современными ИКТ компетентностями или владеющий в недостаточной степени.</p> |

## Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

| Формы взаимодействия  | Цель  |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.  |
| «Руководитель – молодой специалист»                                 | Приобретение 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.   |

### Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Цель** - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Участие учащихся в различных мероприятиях.
3. Развитие добровольчества.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

| Наставник   | Наставляемый  |   |
|---|---|---|
|   | Активный  | Пассивный   |
| <p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Педагог/специалист с большим (от 5 лет) опытом работы.</li> <li>– Имеет активную жизненную позицию.</li> <li>– Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением относиться к ученику как к равному в</li> </ul> | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее</p> |

|  |  |             |
|--|--|-------------|
| диалоге и потенциально будущему коллеге.<br>– Возможно, выпускник образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников или родитель. |  | сообществу. |
|--|--|-------------|

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

| Формы взаимодействия                                       | Цель   |
|--|--|
| «Активный профессионал – ученик с признаками неуспешности» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием знаниевых, коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.   |
| «Активный профессионал-активный школьник»                  | Совместная работа по развитию творческого, или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

## 5. 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.

### Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ожидания от 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..

#### Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

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

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

#### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся 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.

#### **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:**

- Практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 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.

## **6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

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

### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- Организация и проведение форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**Форма заявления кандидата в наставники**

Директору МБОУ «СОШ № 8»  
Ярцевой Л.Н.

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

заявление

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «СОШ № 8» на 202\_ -202\_ учебный год.

С Положением о наставничестве МБОУ «СОШ № 8» ознакомлен(а).

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
Подпись Расшифровка подписи



**Формат портфолио наставника**  
(для педагогов, представителей работодателей)

|   |   |
|---|---|
| фото  | <b>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</b>   |
|   | <p align="center"><b>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</b></p> <p align="center">(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p> |
| <p><b>Образование:</b> наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p> <p><b>Должность в настоящее время:</b></p> <p><b>Профессиональный опыт, стаж работы:</b> краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p><b>Опыт работы наставником:</b> ... лет</p> |   |
| <b>Профессиональные достижения</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Автор методических разработок (указать);</li> <li>- Победитель Конкурса ... (название, номинация, год)</li> <li>- ...</li> </ul>   |
| <b>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- эксперт конкурса ..._____г.;</li> <li>- член рабочей группы по разработке ..._____г.;</li> <li>- член комиссии по ..._____г.;</li> <li>- член жюри конкурса ..._____г.;</li> </ul>   |
| <b>Наиболее значимые публикации</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ...</li> <li>- ...</li> </ul>  |
| <b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Благодарность ... за (... г.);</li> <li>- Почетная Грамота ... за внедрение (... г.);</li> <li>- Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);</li> </ul>  |

**Формат портфолио наставника**  
(для обучающихся)

|  |   |
|--|---|
| фото   | <b>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</b>   |
|  | <b>Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</b><br>(например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...) |
| <b>Мои достижения в учебе</b>                    | Например:<br>– отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам;<br>– победитель/лауреат конкурса ...<br>– ...   |
| <b>Мои достижения в спорте</b>                   | Например:<br>– имею первый юношеский разряд по шахматам;  |
| <b>Мои достижения в общественной работе</b>      | Например:<br>– лидер общественной организации учащихся «...»;<br>– активный участник «РДШ»<br>– ...   |
| <b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b> | Например,<br>– Благодарность СОШ №... «За успехи в учебе» (2020, 2021гг.);<br>–   |

**ОЦЕНОЧНЫЕ ЛИСТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ  
СФОРМИРОВАННОСТИ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ**

Уважаемый педагог!

Оцените степень проявления в Вашей педагогической деятельности представленных знаний и умений в рамках выделенных компетенций по четырехбалльной шкале, поставив галочку в соответствующей баллу графе:

- 3 балла** - знание и умение ярко выражено и проявляется в деятельности практически всегда и стабильно;
- 2 балла** - знание и умение выражено и проявляется в деятельности достаточно часто и полно;
- 1 балл** - знание и умение как таковое не выражено и проявляется в деятельности редко и не полно;
- 0 баллов** - знание и умение не проявляется, отсутствует.

**Методическая компетенция**

| <b>№ п/п</b> | <b>Вопросы</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
|--------------|---|----------|----------|----------|----------|
| 1            | Осведомлен об основных тенденциях и изменениях в системе современного образования   |          |          |          |          |
| 2            | Могу сформулировать и обосновать цели и задачи педагогической деятельности в соответствии с нормативными требованиями, уровнем развития обучающихся и спецификой конкретного предметного содержания, спроектировать условия их реализации |          |          |          |          |
| 3            | Могу выделить методическую проблему в собственной профессиональной деятельности и своевременно внести изменения в дидактические и методические материалы для достижения новых образовательных результатов                                 |          |          |          |          |
| 4            | Конструктивно реагирую на трудности, возникающие в процессе реализации поставленных целей и задач педагогической деятельности   |          |          |          |          |
| 5            | Использую знания об индивидуальных возможностях и образовательных потребностях обучающихся в педагогической деятельности  |          |          |          |          |
| 6            | Могу определить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося в процессе совместной деятельности  |          |          |          |          |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 7  | Способен конструировать фрагменты уроков, уроки, в целом связанные с работой над основными компонентами содержания для достижения запланированных результатов деятельности                              |  |  |  |  |
| 8  | Могу провести сравнительный анализ программ, учебно-методических комплектов, методических и дидактических материалов и обосновать их выбор для решения профессиональных задач в зависимости от ситуации |  |  |  |  |
| 9  | Могу выделить в содержании учебного предмета метапредметную составляющую и определить формируемые на ее основе универсальные учебные действия   |  |  |  |  |
| 10 | Выбираю методы и формы обучения под заданные цели и подобранное содержание образования  |  |  |  |  |
| 11 | Выбираю средства образования в соответствии с формулировкой целей, подобранными содержанием, формами, методами и приемами   |  |  |  |  |
| 12 | Могу сформулировать критерии достижения поставленных целей и обосновать эффективность реализуемой образовательной программы, используемых методических и дидактических материалов                       |  |  |  |  |
| 13 | Могу оценить эффективность собственных педагогических воздействий на развитие детей, соотнести результаты с поставленными целями  |  |  |  |  |
| 14 | Сочетаю методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся для определения результатов освоения образовательной программы   |  |  |  |  |
| 15 | Умею выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, работать в составе групп, разрабатывающих и реализующих образовательные программы, проекты, методические и дидактические материалы               |  |  |  |  |

### Технологическая компетенция

| № п/п | Вопросы   | 0 | 1 | 2 | 3 |
|-------|---|---|---|---|---|
| 1     | Осведомлен о сущности технологического подхода в образовании                                      |   |   |   |   |
| 2     | Знаю структурные компоненты образовательной технологии, могу обосновать их логическую взаимосвязь |   |   |   |   |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 3  | Знаю процедуру конкретных образовательных технологий, условия их реализации в образовательной деятельности  |  |  |  |  |
| 4  | Могу проанализировать возможности конкретных образовательных технологий для достижения различных образовательных результатов  |  |  |  |  |
| 5  | Выбираю образовательные технологии с учетом возрастных, индивидуально-личностных возможностей обучающихся, спецификой предмета, принципами и закономерностями образовательного процесса (в том числе с учетом метапредметного содержания образования) |  |  |  |  |
| 6  | Применяю технологии деятельностного типа, ориентированные на развитие системы УУД (технологии проблемного обучения, проектной, учебно-исследовательской деятельности и т.п.)  |  |  |  |  |
| 7  | Могу осуществить перенос конкретной технологии на содержание преподаваемого предмета  |  |  |  |  |
| 8  | Реализую технологический процесс (задачи, этапы, способы организации обучения работы учителя и учащихся) в строгом соподчинении каждого элемента и всей системы с целевой ориентацией технологии  |  |  |  |  |
| 9  | Вношу коррективы в технологическую процедуру в случае, если не удастся достичь поставленных целей   |  |  |  |  |
| 10 | Разрабатываю технологические карты отдельных занятий или системы занятий, синхронизируя структуру управленческой деятельности учителя с учебно-познавательной деятельностью обучающихся в соответствии с задачами                                     |  |  |  |  |
| 11 | Самостоятельно разрабатываю дидактические и методические материалы для обучающихся в процессе использования конкретных образовательных технологий   |  |  |  |  |
| 12 | Подбираю показатели результативности и методы отслеживания промежуточных и итоговых результатов в соответствии с целевой направленностью и задачами технологии  |  |  |  |  |
| 13 | Могу проанализировать результативность использования конкретной образовательной технологии в достижении новых образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных)  |  |  |  |  |
| 14 | Могу творчески преобразовать структурные компоненты технологии, предложить свое авторское видение конкретного технологического процесса   |  |  |  |  |
| 15 | Могу проанализировать личный педагогический опыт с позиции его технологичности  |  |  |  |  |

### Исследовательская компетенция

| № п/п | Вопросы   | 0 | 1 | 2 | 3 |
|-------|---|---|---|---|---|
| 1     | Осведомлен о методологическом аппарате исследования, понимаю логическую связь и взаимообусловленность его компонентов (проблема, цель и задачи исследования, объект, предмет) |   |   |   |   |
| 2     | Владею знаниями о научных методах познания, эвристических методах решения исследовательских задач, технологиях проектирования и реализации исследовательской                  |   |   |   |   |
| 3     | Ориентирован на поиск и внедрение в личную практику новых педагогических идей, новых способов решения задач, стремлюсь реализовать их на практике по собственной инициативе   |   |   |   |   |
| 4     | Могу проанализировать педагогическую ситуацию, предметное содержание, увидеть и сформулировать проблему исследования  |   |   |   |   |
| 5     | Могу перевести проблему в исследовательскую задачу  |   |   |   |   |
| 6     | Могу выдвигать гипотезу и определить способ решения исследовательской задачи  |   |   |   |   |
| 7     | Могу составить план исследования в рамках выбранного способа решения исследовательской  |   |   |   |   |
| 8     | Умею выполнять экспериментальные исследования по заданной методике и обрабатывать их  |   |   |   |   |
| 9     | Владею навыками поиска дополнительной информации необходимой для решения исследовательской задачи в различных информационных источниках и ресурсах, в том числе в             |   |   |   |   |
| 10    | Владею приемами самоорганизации исследовательской деятельности, могу контролировать и регулировать свои действия в процессе исследовательской работы                          |   |   |   |   |
| 11    | Могу рационально распределять время и объемы работы в процессе исследовательской работы   |   |   |   |   |
| 12    | Могу сформулировать критерии достижения поставленных целей и обосновать результаты проведенного исследования  |   |   |   |   |
| 13    | Использую результаты исследовательской деятельности в личной педагогической практике  |   |   |   |   |
| 14    | Могу организовать коллег, проявлять себя как член команды для проведения совместной исследовательской работы по внедрению инноваций в образовательный процесс                 |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 15 | Могу обобщать и творчески использовать результаты исследовательской работы в своей профессиональной деятельности; представлять результаты исследовательской работы в различных формах (проект, презентация, творческий отчет, мастер-класс и т.п.) |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|

### Проектная компетенция

| №  | Вопросы  | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1  | Умею выявлять и анализировать проблемы, связанные с педагогической практикой, находить людей, заинтересованных в их решении  |   |   |   |   |
| 2  | Умею соотносить долю нового и известного в проекте   |   |   |   |   |
| 3  | Умею формировать систему целей, соответствующих проблемному полю   |   |   |   |   |
| 4  | Владею способами постановки задач, необходимых и достаточных для достижения целей проекта  |   |   |   |   |
| 5  | Обладаю достаточными знаниями для определения сроков реализации педагогических проектов  |   |   |   |   |
| 6  | Умею осуществлять поиск и систематизацию информации, необходимой для реализации педагогического проекта, пользоваться различными источниками   |   |   |   |   |
| 7  | Обладаю достаточными знаниями для планирования проектной деятельности, интеграции отдельных подпроектов в основной проект  |   |   |   |   |
| 8  | Владею методами прогнозирования (моделирование, регрессионный анализ, метод составления сценариев, метод экспертных оценок и др.), умею прогнозировать ожидаемые результаты всех участников проекта                              |   |   |   |   |
| 9  | Владею методами управления качеством (анализ чувствительности, сравнительный анализ проектов и др.)  |   |   |   |   |
| 10 | Осведомлен(а) о процессе управления рисками проекта (планирование управления рисками, идентификация рисков, качественная оценка рисков, количественная оценка, планирование реагирования на риски, мониторинг и контроль рисков) |   |   |   |   |
| 11 | Умею проводить рефлексию и корректировать деятельность (свою и участников) в рамках педагогического проекта  |   |   |   |   |
| 12 | Умею вводить педагогический проект в деятельностное поле группы детей  |   |   |   |   |
| 13 | Умею выстраивать субъект-субъектные взаимоотношения с участниками педагогического проекта (детьми, родителями, педагогами и др.), владею навыком делегирования прав, полномочий и  |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | ответственности в процессе проектной деятельности  |  |  |  |  |
| 14 | Умею организовать презентацию полученных продуктов и результатов педагогического проекта |  |  |  |  |
| 15 | Имею опыт распространения результатов и продуктов проектной деятельности                 |  |  |  |  |

### ИКТ-компетенция

| №  | Вопросы  | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1  | Могу использовать средства ИКТ для диагностики, оценки образовательных достижений обучающихся  |   |   |   |   |
| 2  | Могу помочь обучающимся применять знания по предмету в реальных ситуациях  |   |   |   |   |
| 3  | Могу помочь обучающимся приобретать навыки поиска идей и информации, решения проблем в сфере деятельности, относящейся к преподаваемому предмету                                     |   |   |   |   |
| 4  | Могу применять ИКТ для представления учебного материала с использованием различных видов и форм организации информации   |   |   |   |   |
| 5  | Могу применять различные способы представления информации и методы работы с ней для формирования у обучающихся универсальных учебных действий  |   |   |   |   |
| 6  | Могу применять современные информационные технологии для организации самостоятельной учебной деятельности обучающихся  |   |   |   |   |
| 7  | Могу применять базовые инструменты ИКТ (для поиска информации, подготовки печатных материалов, представления презентаций, передачи информации, ведения электронных дневников и т.д.) |   |   |   |   |
| 8  | Могу применять инструменты для организации различных видов деятельности обучающихся (программы-конструкторы, инструменты сетевых технологий и т.д.)                                  |   |   |   |   |
| 9  | Могу проектировать учебную среду с использованием как локальных, так и сетевых ресурсов  |   |   |   |   |
| 10 | Могу использовать ИКТ для поддержки традиционного процесса обучения  |   |   |   |   |
| 11 | Могу организовать проектную деятельность обучающихся с использованием ИКТ  |   |   |   |   |
| 12 | Могу организовать образовательную среду как сообщество обучающихся   |   |   |   |   |
| 13 | Могу использовать цифровые ресурсы с целью узнать новое о преподаваемом предмете   |   |   |   |   |
| 14 | Могу самостоятельно осваивать современные технические средства и технологии работы с различными видами информации  |   |   |   |   |



|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 15 | Могу консультировать коллег по вопросам опыта внедрения ИКТ в учебный процесс |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|

### Коррекционно-развивающая компетенция

| №  | Вопросы  | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1  | Имею личную заинтересованность в осуществлении педагогической деятельности в условиях включения детей с ОВЗ в среду нормально развивающихся сверстников  |   |   |   |   |
| 2  | Знаю особенности познавательной деятельности и личностного развития разных категорий обучающихся с ОВЗ   |   |   |   |   |
| 3  | Осведомлен об особых образовательных потребностях детей с ОВЗ разных нозологических групп  |   |   |   |   |
| 4  | Владею методами и технологиями дифференцированного и коррекционно-развивающего обучения  |   |   |   |   |
| 5  | Владею педагогическими технологиями построения взаимодействия обучающихся  |   |   |   |   |
| 6  | Могу адаптировать и (или) модифицировать образовательные программы с учетом типологических и индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ   |   |   |   |   |
| 7  | Могу проектировать, корректировать и реализовывать программы индивидуального развития обучающегося с ОВЗ в соответствии с задачами достижения всех видов образовательных результатов (предметных, метапредметных и личностных) |   |   |   |   |
| 8  | Могу создавать коррекционно-развивающую среду и использовать ресурсы и возможности образовательной организации для развития всех детей   |   |   |   |   |
| 9  | Взаимодействую с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума  |   |   |   |   |
| 10 | Понимаю документацию специалистов сопровождения (педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда и т.д.)   |   |   |   |   |
| 11 | Могу составить (совместно со специалистами сопровождения) психолого-педагогическую характеристику обучающегося с ОВЗ   |   |   |   |   |
| 12 | Могу анализировать проблемы и затруднения в собственной педагогической деятельности в отношении образования детей с ОВЗ  |   |   |   |   |
| 13 | Осуществляю профессиональное самообразование по вопросам организации совместного обучения детей с нормальным развитием и с ОВЗ   |   |   |   |   |
| 14 | Провожу анализ существующих ресурсов и возможностей для проектирования и реализации  |   |   |   |   |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | совместного обучения детей с нормальным развитием и с ОВЗ   |  |  |  |  |
| 15 | Оцениваю результаты организации образовательного процесса, ориентированного на развитие всех детей и социализацию детей с ОВЗ |  |  |  |  |

Просуммируйте баллы по каждой компетенции.

от 36 до 45 б. - оптимальный уровень;

от 26 до 35 б. - допустимый уровень;

от 16 до 25 б. - пороговый уровень;

от 0 до 15 б. - критический уровень.

Форма заявления кандидата в наставляемые

Директору МБОУ «СОШ № 8»  
Ярцевой Л.Н.

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

**заявление**

Прошу считать меня (моего ребенка) \_\_\_\_\_ участвующим в качестве наставляемого в Программе наставничества МБОУ «СОШ № 8» на 202\_\_ -202\_\_ учебный год.

С Положением о наставничестве МБОУ «СОШ № 8» ознакомлен(а).

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
Подпись      Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих (своего ребенка) персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
  Подпись      Расшифровка подписи

**ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы |
|---|-------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------|
|   |                   |                             |                            |                               |                            |                |                      |                               |                           |                      |

**ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ**

| №  | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы |
|----|----------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------------|----------------------|
| 1. |                |                             |                               |                            |                                  |                      |                                  |                           |                      |

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «Ученик - ученик»**

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника \_\_\_\_\_

Запрос \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| №   | Проект, задание   | Срок | Планируемый результат   | Фактический результат | Оценка наставника |
|---|---|------|---|-----------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |   |                       |                   |
| 1.1.  | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития   |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником  |                       |                   |
| 1.2.  | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемым, для уточнения зон развития  |      |   |                       |                   |
| 1.3.  | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. |      | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации   |                       |                   |
| <b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>               |   |      |   |                       |                   |
| 2.1.  | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими Интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения  |      | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)   |                       |                   |
| 2.2.  | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных    |      | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/ |                       |                   |

|       |   |  |   |  |  |
|-------|---|--|---|--|--|
|       | тренировок/разработки проекта и пр.   |  |   |  |  |
| 2.3.  | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности      |  | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.   |  |  |
| 2.4.  | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности  |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты  |  |  |
| 2.5.  | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности |  |  |
| 2.6.  | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта   |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято.. место/получен статус лауреата;<br>По итогам соревнования по ...  |  |  |
| 2.7.  | Выступить с докладом об ученическом проекте на ...  |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «...»   |  |  |
| 2.8.  | Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и ИО, Братске (форум, фестиваль, конкурс» и др.)   |  | Принято участие в олимпиаде по финансовой грамотности   |  |  |
| 2.9.  | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования  |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе   |  |  |
| 2.10. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития  |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.   |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

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

Запрос-

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| №  | Проект, задание   | Срок | Планируемый результат <sup>1</sup>   | Фактический результат <sup>2</sup> | Оценка наставника |
|--|---|------|--|------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |  |                                    |                   |
| 1.1.   | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития     |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |                                    |                   |
| 1.2.   | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |      |  |                                    |                   |
| 1.3.   | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.         |      | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей   |                                    |                   |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>                           |   |      |  |                                    |                   |
| 2.1.   | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.                   |      | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена                             |                                    |                   |

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

|   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
|   |   |  | Программа развития ОО  |  |  |
| 2.2.  | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр. |  | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...  |  |  |
| 2.3.  | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог.                            |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.4.  | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО                                   |  | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО   |  |  |
| 2.5.  | Изучить Устав, нормативные акты (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)   |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения   |  |  |
| 2.6.  | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей  |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей   |  |  |
| 2.7.  | Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса   |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»                                   |  |  |
| 2.8.  | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности  |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...                            |  |  |
| <b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>4</sup></b> |   |  |  |  |  |
| 3.1.  | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>5</sup>                                     |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям        |  |  |
| 3.2.  | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание,                           |  |  |

<sup>4</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>5</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления



|          |   |  |   |  |  |
|----------|---|--|---|--|--|
| 3.3.     | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности с обучающимися   |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии.                                 |  |  |
| 3.4.     | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)  |  | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )            |  |  |
| 3.5.     | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)   |  | Изучено Положение..., ...   |  |  |
| 3.6.     | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод. рекомендаций по ... и пр.)   |  | Составлены технологические карты уроков .   |  |  |
| 3.7.     | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО  |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога  |  |  |
| 3.8.     | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО  |  | Документы изучены   |  |  |
| 3.9.     | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога   |  | По формату подготовлены ...   |  |  |
| 3.1<br>0 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)   |  | На основе изучения успешного опыта организации выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)          |  |  |
| 3.1<br>1 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики |  |  |
| 3.1<br>2 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...  |  | Подготовлена к публикации статья «...»  |  |  |

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**  
**Формы наставничества: «Учитель-ученик»**

Форма наставничества: «Учитель-ученик». **Ролевая модель:** «Активный профессионал – ученик с признаками неуспешности».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

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

Запрос \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| №   | Проект, задание   | Срок | Планируемый результат  | Фактический результат | Оценка наставника |
|---|---|------|--|-----------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |  |                       |                   |
| 1.1.  | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития   |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |                       |                   |
| 1.2.  | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемым, для уточнения зон развития  |      |  |                       |                   |
| 1.3.  | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. |      | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации                              |                       |                   |
| <b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>               |   |      |  |                       |                   |
| 2.1.  | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими Интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения  |      | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)                                  |                       |                   |
| 2.2.  | Сформировать правила поведения на уроке (как  |      | Сформировано понимание, как повысить   |                       |                   |

|      |   |  |   |  |  |
|------|---|--|---|--|--|
|      | вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности |  | результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.                                  |  |  |
| 2.3. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности                                |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты                      |  |  |
| 2.4. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта   |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата;<br>По итогам соревнования по ... |  |  |
| 2.5. | Выступить с докладом об ученическом проекте на ...  |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «...»   |  |  |
| 2.6. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования    |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе                       |  |  |
| 2.7. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития  |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.   |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Первый этап опроса для мониторинга программы  
Форма "учитель - учитель"**

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. 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 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 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. 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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).  
Форма "учитель - учитель"**

**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.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   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| профессиональной адаптации                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 11. Ощущение поддержки наставника                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. 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 и/или что хотелось бы изменить?



|   |             |       |       |            |         |
|---|-------------|-------|-------|------------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1 - 2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|------------|---------|

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

### Первый этап опроса для мониторинга программы

#### Форма "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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником 12345678910

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? 12345678910

5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? 12345678910

6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? 12345678910

7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? 12345678910

8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? 12345678910

9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? 12345678910

10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? 12345678910

11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни 12345678910

12. Ожидаемая полезность проекта для Вас 12345678910

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

#### Анкета наставника

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 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

наставляемым?

- |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

---

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

---

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? 12345678910

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

## Второй этап опроса для мониторинга программы

### Форма "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 комфортным было общение с наставником?                   | 12345678910 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 12345678910 |
| 5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?            | 12345678910 |
| 6. Ощущение поддержки наставника                                      | 12345678910 |
| 7. Помощь наставника  | 12345678910 |
| 8. Насколько был понятен план работы с наставником?                   | 12345678910 |
| 9. Ощущение безопасности при общении с наставником                    | 12345678910 |
| 10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?                | 12345678910 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                   | 12345678910 |
| 12. Насколько Вы довольны результатом?                                | 12345678910 |
| 13. Что Вы ожидали от программы?                                      |             |

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

### Анкета наставника

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

#### Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? 12345678910
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 12345678910
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 12345678910
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 12345678910
7. Насколько удалось спланировать работу? 12345678910
8. Насколько удалось осуществить свой план? 12345678910
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 12345678910
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910
11. Насколько понравилась работа наставником? 12345678910
12. Насколько Вы довольны результатом? 12345678910
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение? 12345678910

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

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

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

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

**Показатели эффективности Программы наставничества  
в МБОУ «СОШ № 8»**

| Критерии   | Показатель |      |
|--|------------|------|
|  | 2023       | 2024 |
| <b>Формирование сообщества наставников</b>   |            |      |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству %   | 2          | 4    |
| Доля специалистов с опытом работы, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %  | 10         | 20   |
| Количество наставников - сотрудников иных организаций, чел   | 1          | 2    |
| Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными проектами, %  | 2          | 10   |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства,%   | 2          | 5    |
| Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях,%  | 2          | 5    |
| Количество представленных практик наставничества, чел  | 2          | 4    |
| Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника. % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет</i> | 4          | 10   |
| <b>Формирование сообщества наставляемых</b>  |            |      |
| Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %  | 10         | 70   |
| Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника» %   | 5          | 10   |
| Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %(человек)   | 30         | 70   |
| Количество учащихся, принявших участие в научно-практических мероприятиях в других организациях,%  | 5          | 10   |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (опросный)   | 50         | 85   |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (опросный)  | 50         | 85   |