

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МАЛОЩЕРБИНИЧСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

|                                                                                                                   |                                     |                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Брянская область,<br>Злынковский район,<br>с. Малые Щербиничи<br>ул. Молодёжная, д. 16<br>Почтовый индекс: 243612 | Телефон/факс:<br>8 (483-58) 93-3-27 | ИНН 3213002424, КПП 324101001,<br>ОГРН 1023201322143, ОКПО 57335192,<br>ОКТМО 15623437146 Р/с 40701810200011000044,<br>л/с 202276ч21290, БИК 041501001<br>Отделение Брянск г. Брянск |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ МАЛОЩЕРБИНИЧСКОЙ ООШ**

**2022-2026 уч.год**

### **1.Пояснительная записка**

Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Гражданским кодексом Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации; а так же Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"; 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"; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р). Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом об образовании в Брянской области от 25 июля 2013г. №62-3 с изменениями и дополнениями, Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

Наставничество — социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

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

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

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

## **2.Задачи наставничества**

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

## **3.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
4. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### **4. Структура управления реализацией программы наставничества**

| Уровни структуры                                       | Направление деятельности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Директор МБОУ<br>Малощербиничская ООШ                  | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества<br>2. Назначение куратора внедрения программы наставничества<br>3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Куратор модели наставничества.<br>Зам.директора по УВР | 1. Разработка модели наставничества<br>2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы наставничества<br>3. Реализация программ наставничества.<br>4. Формирование базы наставников и наставляемых.<br>5. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>6. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>7. Контроль проведения программ наставничества.<br>8. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. |

|                            |                                                                                                                                                              |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | 9. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>10. Мониторинг результатов эффективности реализации модели наставничества. |
| Наставники и наставляемые. | Реализация Формы наставничества «Учитель-учитель»                                                                                                            |

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. 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 обучающихся - будущих участников программы.

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).

## 5. Этапы реализации модели наставничества

| Этапы                                                   | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Результат                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Педагогический совет. Методическое объединение.<br>4. Информирование и выбор форм наставничества.<br>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.<br>Пакет документов.                                                                 |
| Формирование базы наставляемого                         | Выявление конкретных проблем молодого специалиста, которые можно решить с помощью наставничества. Анкетирование. Листы опроса. Собеседование.                                                                                                                                                                                                             | Формирование базы наставляемых с картой запросов. Анкеты.                                                                      |
| Формирование базы наставников                           | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы и выражающих желание помочь молодому педагогу.                                                                                                    | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставника                             | <i>Проводится при необходимости.</i><br>Выявление наставника.<br>Обучение наставников для работы с наставляемым                                                                                                                                                                                                                                           | Семинары, курсы.<br>Программа обучения.                                                                                        |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Формирование пары «Опытный педагог – молодой специалист»                                                   | После встреч, обсуждения вопросов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Индивидуальный образовательный маршрут                                                                                                                                                                                                                                            |
| Организация хода наставнической программы                                                                  | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре 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> | Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых;</li> <li>• с обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul> |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Собеседование. Тест. Создание базы деятельности.                                                                                                                                                                                                                                  |
| Завершение программы наставничества. Рефлексия реализации формы наставничества.                            | Подведение итогов работы пары. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практики. Анализ эффективности реализации программы.                                                                                                                                                                                                                                                        | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение на педагогическом совете или МО школы.                                                                                                                                                                                          |

## 6. Форма наставничества

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью, представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. В школе необходимо создавать ситуацию успешности работы

молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.
- Проблемы адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- Состояние эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### **Предмет наставничества:**

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
- Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

#### **• Компоненты системы наставничества**

| <b>Ценностно-смысловой</b>                                                                                                                                                                                                                              | <b>Содержательный</b>                                                                     | <b>Технологический</b>                                                                                                                  | <b>Оценочно-диагностический</b>                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые. | с социумом;<br>наставниками;<br>наставляемыми;<br>родителями;<br>коллективом организации. | интерактивные технологии;<br>проектные технологии;<br>консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы;<br>информационные технологи. | организационный (эффективность системной планируемой деятельности);<br>научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);<br>личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.) |

#### **Срок реализации программы (4 года)**

I этап: Запуск программы, октябрь 2022 года.

II этап: Практическая реализация программы – январь 2023 года – август 2026 года.

III этап: Завершение программы – август 2026 года.

#### **Ожидаемые результаты программы**

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### **Показатели эффективности внедрения программы**

***В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:***

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

***В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:***

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

***Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:***

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;

- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности

## **Участники программы**

### **Форма взаимодействия наставничества:**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Малоцербиничской ООШ в данной многофункциональной модели наставничества рассматривается форма наставничества: «**Ученик – ученик**».

**Целью такой формы наставничества** является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

### **Задачи:**

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

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

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

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Наставляемый                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Пассивный                                                                                                                                                                                                                                                            | Активный                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерским 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, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul> | Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся 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».

| Форма взаимодействия        | Цель                                                                                                                     |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Успевающий – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов.                                                                           |
| «Лидер – пассивный»         | Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному»          | Обмен навыками для достижения целей.                                                                                     |

### Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.
- В СПО: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, проектное волонтерство.

### **«Опытный педагог – молодой специалист»**

**Наставник-предметник.** Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Наставляемый..** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

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

### **Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»**

Реализация программы наставничества в МБОУ Малошербиничская ООШ производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

| <b>Этапы</b>                                            | <b>Мероприятия</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Результат</b>                                               |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Педагогический совет. Методическое объединение.<br>4. Информирование и выбор форм наставничества.<br>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.<br>Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемого                         | Выявление конкретных проблем молодого специалиста, которые можно решить с помощью наставничества. Анкетирование. Листы опроса. Собеседование.                                                                                                                                                                                                             | Формирование базы наставляемых с картой запросов.<br>Анкеты.   |

|                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Формирование базы наставников                                                                                    | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы и выражающих желание помочь молодому педагогу.                                                                                                                                                                       | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.                                                                                                                                                    |
| Отбор и обучение наставника                                                                                      | <i>Проводится при необходимости.</i><br>Выявление наставника.<br>Обучение наставников для работы с наставляемым                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Семинары, курсы.<br>Программа обучения.                                                                                                                                                                                                                                           |
| Формирование пары «Опытный педагог – молодой специалист»                                                         | После встреч, обсуждения вопросов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Индивидуальный образовательный маршрут                                                                                                                                                                                                                                            |
| Организация хода наставнической программы                                                                        | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждой паре 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> | Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых;</li> <li>• с обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul> |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии.<br>Творческая деятельность.<br>Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Собеседование.<br>Тест. Создание базы деятельности.                                                                                                                                                                                                                               |
| Завершение программы наставничества.<br>Рефлексия реализации формы наставничества.                               | Подведение итогов работы пары.<br>Подведение итогов программы школы.<br>Публичное подведение итогов и популяризация практики.<br>Анализ эффективности реализации программы.                                                                                                                                                                                                                                                  | Собраны лучшие наставнические практики.<br>Поощрение на педагогическом совете или МО школы.                                                                                                                                                                                       |

### **Организация хода наставнического взаимодействия**

**Главная задача данного этапа** – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре включает:

- Встречу-знакомство;

- Пробную рабочую встречу;
- Встречу-планирование;
- Комплекс последовательных встреч;
- Итоговую встречу.

### ***Первая встреча-знакомство***

*Участники:* куратор, наставник, наставляемый.

*Роль куратора:* организация, наблюдение, представление участников.

*Представление наставника.* Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе. (Кто я, чем занимаюсь? Почему я хочу быть наставником? Мой опыт. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?).

*Представление наставляемого.* Наставляемый не обязан “понравиться” наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

*Обязательные пункты:* Кто я, чем занимаюсь? Почему мне хочется принять участие в программе? Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?

*Взаимный интерес.* Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.). Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

*Описание правил взаимодействия.* Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений), необходимости честной и открытой коммуникации, личных границ взаимодействия – обмена контактами.

*Результаты знакомства:* наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

### ***Пробная рабочая встреча:***

*Участники:* куратор, наставник, наставляемый.

*Роль куратора:* после встречи зафиксировать ее результаты, при необходимости подтолкнуть к развитию отношений.

*Решение конкретной задачи.* Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

*Рефлексия.* По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

*Рекомендуемые пункты:* Что получилось? Что понравилось? Благодаря чему стало возможно достичь результата? Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

*Результаты пробной рабочей встречи:* наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

## **Планирование основного процесса работы**

*Участники* - наставник, наставляемый, куратор.

*Роль куратора:* представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

*Желания и ресурсы.* Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода “мечты” наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

*Результаты встречи-планирования:* определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

### **Совместная работа наставника и наставляемого**

*Участники:* наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

*Роль куратора:* организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательной организации, могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются). Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Наставляемому будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Остальное время посвящено непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник): Приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо? Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую? Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о форме “учитель-учитель”.

### **Итоговая встреча**

*Участники:* наставник, наставляемый, куратор.

*Роль куратора:* организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении. Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по реализации поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов. Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?

- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели – Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

### **Завершение программы наставничества**

*Основные задачи этапа:* подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

**Первый уровень завершения программы:** подведение итогов взаимодействия пар/групп. Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации. При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт. При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

**Второй уровень завершения программы:** подведение итогов программы образовательного учреждения, это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

**Третий уровень завершения программы:** публичное подведение итогов и популяризация практик, проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества. Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций района, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация поселка. По результатам завершения программы, а также представленными достижениями выбираются лучшие наставники, получающие награды.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого мероприятия

может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

**Результаты этапа:** достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

**Система стимулирования участников наставничества:**

- Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
- Направление на курсы повышения квалификации;
- Благодарность в приказе;
- Привлечение педагога к работе в творческой группе;
- Направление на семинары и конференции;
- Выдвижение на конкурсы;
- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- Материальное стимулирование.

## **Мониторинг программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

**Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:**

1. Качество реализации программы наставничества;
2. Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

**Цели мониторинга** процесса реализации программы наставничества:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди **задач**, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)

- О – Opportunities (возможности)
- Т – Threats (угрозы) SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

| <b>Факторы SWOT</b> | <b>Позитивные</b> | <b>Негативные</b> |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Внутренние          | Сильные стороны   | Слабые стороны    |
| Внешние             | Возможности       | Угрозы            |

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

*Ожидаемые результаты.* 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.

*Среди оцениваемых результатов:*

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

*Мониторинг влияния программ на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

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

*Цели и задачи*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

*Ожидаемые результаты.* Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

*Среди оцениваемых результатов*

- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

### **План реализации программы наставничества на 2023-2026 гг.**

| Содержание                                                                                | Сроки                        | Ожидаемый результат                                                                                                                                                                                                                                   | Показатели эффективности                                                                                      | Ответственный                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>                             |                              |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                               |                                                                              |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества целевой модели: «Учитель-учитель» | Октябрь 2022 – декабрь 2022. | Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>Сбор предварительных запросов от молодого специалиста<br>Выбор наставника<br>На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Пакет документов.<br>Информирование и выбор форм наставничества.<br>Дорожная карта реализации наставничества. | Администрация<br>Педагогический совет<br>Методическое объединение<br>Куратор |
| Формирование базы                                                                         | Январь 2023.                 | Выявление конкретных проблем                                                                                                                                                                                                                          | Формирование базы                                                                                             | Администрация<br>Куратор                                                     |

|                                                                                                          |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                |                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| наставляемых                                                                                             |                                                                  | молодого специалиста , которые можно решить с помощью наставничества. Анкетирование. Листы опроса. Собеседование.                                                                                                                                      | наставляемого с картой запросов. Анкеты для участников наставничества. Привлечение экспертов.                                  | Наставник                                             |
| Формирование базы наставника                                                                             | Январь 2023                                                      | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы и выражающих желание помочь молодому педагогу. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. | Администрация<br>Куратор<br>Наставник                 |
| Отбор и обучение наставника                                                                              | Январь 2023.                                                     | <i>Проводится при необходимости.</i> Выявление наставника. Обучение наставников для работы с наставляемым                                                                                                                                              | Семинары, курсы. Программа обучения.                                                                                           | Администрация<br>Наставник                            |
| Формирование пары                                                                                        | Январь 2023                                                      | Составление индивидуального образовательного маршрута после встреч, обсуждения вопросов. Оформлено согласие на обработку персональных данных.                                                                                                          | Наставническая пара<br>Индивидуальный образовательный маршрут                                                                  | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>наставляемый |
| Утверждение индивидуальных планов                                                                        | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества | Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов                                                                                                                                                                             | Реализация индивидуальных планов                                                                                               | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>наставляемый |
| Организация хода наставнической программы<br>Работа в паре включает: встречу-знакомство, пробную рабочую | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными,                                                                                                                                    | Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов.<br>Мониторинг:<br>• обратной связи от наставляемых                      | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>наставляемый |

|                                                                                    |              |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                              |                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| встречу, последовательных встреч, встречу-планирование, комплекс итоговую встречу. |              | стабильными и результативными для обеих сторон.                                                                                                                                                                                                        | для мониторинга динамики влияния программы наставляемых;<br>• с обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |                                       |
| Формирование базы наставляемых                                                     | Январь 2023. | Выявление конкретных проблем молодого специалиста, которые можно решить с помощью наставничества. Анкетирование. Листы опроса. Собеседование.                                                                                                          | Формирование базы наставляемого с картой запросов. Анкеты для участников наставничества. Привлечение экспертов.                                                              | Администрация<br>Куратор<br>Наставник |
| Формирование базы наставника                                                       | Январь 2023  | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы и выражающих желание помочь молодому педагогу. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. (учителя начальных классов)                   | Администрация<br>Куратор<br>Наставник |
| Отбор и обучение наставника                                                        | Январь 2023. | <i>Проводится при необходимости.</i> Выявление наставника. Обучение наставников для работы с наставляемым                                                                                                                                              | Семинары, курсы. Программа обучения.                                                                                                                                         | Администрация<br>Наставник            |

|                                                                                                                                                                                              |                                                                  |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Формирование пары «Опытный педагог – молодой специалист». Оформление согласий на обработку персональных данных.                                                                              | До 15.10.2023г.                                                  | Составление индивидуального образовательного маршрута после встреч, обсуждения вопросов. Оформлено согласие на обработку персональных данных.                       | Наставническая пара<br>Индивидуальный образовательный маршрут                                                                                                                                                                                                                          | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| Утверждение индивидуальных планов                                                                                                                                                            | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества | Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов                                                                                          | Реализация индивидуальных планов                                                                                                                                                                                                                                                       | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| Организация хода наставнической программы<br>Работа в паре включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, последовательны х встреч, встречу-планирование, комплекс итоговую встречу. | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. | Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов.<br>Мониторинг:<br>• обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых;<br>• с обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| <b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>                                                                                                                                    |                                                                  |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                             |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация                                                                                   | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества | Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.                                                                                                           | Собеседование. Распорядительные акты. Положение. Разработаны формы диагностики. Тест. Создание базы деятельности.                                                                                                                                                                      | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |

|                                                                                                                                                                    |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества                                                                 | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества                  | Разработка и утверждение программных, методических и дидактических материалов                                                                                                                                                                                                                                                           | Разработаны программные, методические и дидактические материалы                                                                                                                                                                                                                                           | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| <b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>                                                                                                        |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                             |
| Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , раз в четверть | Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов. Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых;</li> <li>• с обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы</li> </ul> | Проведён мониторинг.                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| Анализ результатов мониторинга                                                                                                                                     | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , раз в четверть | Организация диагностики компетенций, возможностей наставника и потребностью наставляемого                                                                                                                                                                                                                                               | Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| <b>Информационное сопровождение деятельности</b>                                                                                                                   |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                             |
| Размещение информации о реализации                                                                                                                                 | В течении всего периода реализации                                                | Выступление на педагогическом совете, методическом                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Протоколы ШМО. Педсоветы, семинар                                                                                                                                                                                                                                                                         | Администрация<br>Куратор<br>Наставник                       |

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                   |                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации                                                                                                           | целевой модели наставничества , раз в четверть                                    | объединении, семинарах.                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                   | Молодой специалист                                          |
| Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации Целевой модели наставничества                                                                                                | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , раз в четверть | Общешкольное родительское собрание                                                                                                                                                                                                                                    | Выступление на общешкольном родительском собрании                 | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| Организация тематических классных часов в формате кейс-сессии "Успех молодого специалиста" с целью информирования о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования         | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , раз в четверть | Классные часы в формате кейс-сессии "Успех молодого специалиста" Анкетирование.                                                                                                                                                                                       | Проведены классные часы. Проанализированы анкеты.                 | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| <b>Управление реализацией Целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации</b>                                                                                               |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                   |                                                             |
| Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества<br>Контроль за реализацией мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки<br>Разработка дорожной карты | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , раз в четверть | Разработана дорожная карта внедрения методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования | Проведён контроль внедрения и реализации программы Дорожная карта | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |

|                                                                                                                                                     |                                                                                   |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                            |                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/ конкурсах/ фестивалях | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , раз в четверть | Разработана дорожная карта внедрения модели наставничества для участия в региональных и всероссийских тематических событиях/ конкурсах/ фестивалях                 | Проведён контроль внедрения и реализации программы по созданию условий участия в региональных и всероссийских тематических событиях/ конкурсах/ фестивалях | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| Завершение программы наставничества. Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                     | В течении всего периода реализации целевой модели наставничества , ежегодно в мае | Подведение итогов работы пары. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практики. Анализ эффективности реализации программы. | Ожидаемые результаты: Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение на педагогическом совете школы. Проведение рефлексии.                              | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |
| Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы                                                                                       | Май 2026г.                                                                        | Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы                                                                                   | Ожидаемый результат: Обновление школьной программы наставничества                                                                                          | Администрация<br>Куратор<br>Наставник<br>Молодой специалист |

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### 1. Ценности наставничества

#### *1.1. Манифест наставника*

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

#### *1.2. Кодекс наставника*

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.

5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.

6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.

7. Не утверждаю, а советуюсь.

8. Не отрываюсь от практики.

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

### ***1.3. Руководящие принципы наставника***

|                                        |                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наставники слушают                     | Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание                                                                                                        |
| Наставники рекомендуют                 | Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их                                                                                                            |
| Наставники рассказывают                | Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты                                                                                            |
| Наставники обучают                     | Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте                                                                                                        |
| Наставники представляют свой опыт      | Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций                                                                                                       |
| Наставники доступны                    | Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться                                                                       |
| Наставники критикуют, но конструктивно | При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере               |
| Наставники поддерживают                | Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться                                                 |
| Наставники точны                       | Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий |
| Наставники равнодушны                  | Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии                                                   |
| Наставники успешны                     | Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей                                                                                                            |
| Наставники вызывают восхищение         | Пользуются уважением в своих организациях и обществе                                                                                                                              |

### **1.4. Качества успешных наставников**

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления - быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления - не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

## **2. Пример системы нематериальной мотивации наставника**

### **(игровая иерархия)**

2.1. Переход по уровням иерархии наставника может происходить при получении представленных достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях (мероприятиях).

2.2. Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении куратора программы наставничества

конкретной образовательной организации, но должны следовать логике обозначенной иерархии достижений:

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества в организации - 2 балла;
- посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне организации - 3 балла;
- посещение региональных мероприятий - 5 баллов;
- посещение федеральных мероприятий - 20 баллов;
- проведение трех успешных встреч с наставляемым - 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого - 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника - 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника - 15 баллов;
- публикация кейса на сайте или в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера - 7 баллов;
- публикация в муниципальном или региональном СМИ - 10 баллов;
- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) - 8 баллов;
- проведение наставником полноценного тренинга для других наставников - 12 баллов.

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить "победителей", которые получают дополнительные поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

2.3. Куратор имеет право устанавливать индивидуальные для образовательной организации и выбранных форм наставничества правила перехода по трем уровням иерархии (примерное название - Начальный, Золотой, Платиновый), но сохраняющие нижеуказанную логику ценности достижений.

Уровень 1. Начальный уровень ("Молодой наставник"). Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена одна программа наставничества;
- процент посещаемости встреч - 70%;
- процент положительных отзывов от наставляемого - 70%;
- посещено два внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т.д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

Уровень 2. Золотой уровень ("Продвинутый наставник"). Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три программы наставничества;
- процент посещаемости встреч - 80%;
- процент положительных отзывов от наставляемых - 85%;
- посещено пять внешних мероприятий;

- Уровень 3. Платиновый уровень ("Мастер-наставник"). Необходимые достижения для получения уровня:

- ### 3. Материалы для проведения мониторинга и оценке эффективности программы наставничества

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

## 2. Если да, то где?

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

[illegible]

|                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| должностными обязанностями и квалификационными требованиями)                                                                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации                                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?                                                                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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]

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

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

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение 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]

## 2. Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

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

### Личностная оценка наставляемых

|                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| Всего участников -          |                      |
| Из них:                     |                      |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |
|                             |                      |

| Характеристика                                                                                                                                 | Количество участников, отметивших ее для себя |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Понравилось участвовать в программе                                                                                                            |                                               |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества                                                                                          |                                               |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет                                            |                                               |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации                                                     |                                               |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |                                               |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах                                                                            |                                               |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества                            |                                               |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования                                           |                                               |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет                                            |                                               |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации                                                     |                                               |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического            |                                               |

|            |  |
|------------|--|
| потенциала |  |
|------------|--|

### **Личностная оценка наставников**

| Всего участников -                                                                                                  |                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Из них:                                                                                                             |                                               |
| Довольны совместной работой                                                                                         | Довольны результатом                          |
|                                                                                                                     |                                               |
| Характеристика                                                                                                      | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников                                                                     |                                               |
| Понравилось участвовать в программе                                                                                 |                                               |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества                                                               |                                               |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет                 |                                               |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации                          |                                               |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |                                               |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования                |                                               |

### **3. Анкета куратора**

#### **1). Количественный анализ результатов программы наставничества**

| Изучаемый параметр                                                                   | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы (y) | Разница<br>(z = x - y) | Значение в процентах<br>(z / x * 100) |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| 1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции |                                        |                                           |                        |                                       |
| 2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов            |                                        |                                           |                        |                                       |
| 3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах |                                        |                                           |                        |                                       |
| 4. Количество жалоб от                                                               |                                        |                                           |                        |                                       |

|                                                                                                                                                                |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы                                                               |  |  |  |  |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик                                    |  |  |  |  |
| 6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников                                         |  |  |  |  |
| 7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления                                                                |  |  |  |  |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера                                                                        |  |  |  |  |
| 9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты                                                                                       |  |  |  |  |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)            |  |  |  |  |
| 11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО) |  |  |  |  |
| 12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях                                                             |  |  |  |  |

## 2). Оценка программы наставничества

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

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

#### 4. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

##### 1). Тестирование

## Педагоги

| Первый этап (до начала работы)                                          | Второй этап (по окончании работы)          |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Возраст (социально-демографические данные)                              | Возраст (социально-демографические данные) |
| Как долго работаете в этой школе?<br>(социально-демографические данные) | Нет                                        |
| Предмет, который Вы преподаете<br>(социально-демографические данные)    | Нет                                        |
| Самооценка                                                              | Самооценка                                 |
| Профессиональное выгорание                                              | Профессиональное выгорание                 |
| Ролевая модель                                                          | Нет                                        |
| Метанавыки (soft skills)                                                | Метанавыки (soft skills)                   |

## Работодатель

| Первый этап (до начала работы)   | Второй этап (по окончании работы) |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Социально-демографические данные | Социально-демографические данные  |
| Самооценка (ожидания)            | Самооценка (реальность)           |
| Ролевая модель                   | Нет                               |
| Метанавыки (soft skills)         | Метанавыки (soft skills)          |

## 2). Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо - Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (Далее - описание шкал для учащихся.)

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя - на самую высокую.

Стимуляция - рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала - успешность, где самая верхняя точка означает "я круче всех", а нижняя - "все успешнее меня";

- 2-я шкала - удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает "я уверен в себе и знаю, чего хочу", а нижняя - "я совсем не понимаю себя";

- 3-я шкала - понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает "я понимаю, куда двигаюсь", а нижняя - "я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем";
- 4-я шкала - счастье, где самая верхняя точка означает "я самый счастливый", а нижняя - "все счастливее меня";
- 5-я шкала - твоё эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает "я с удовольствием хожу в школу", а нижняя - "не хочу ходить в школу, хожу через силу";
- 6-я шкала - насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает "я хочу учиться хорошо", а нижняя - "я не хочу учиться хорошо".

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка шкалы, 100 - верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

### 3). Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией "Скиллфолио" для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

**Стимуляция:** 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: "да", "не знаю", "нет", исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: "да", "не знаю", "да".

**Инструкция.** Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант "не знаю" как можно реже. Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.

13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

**Подсчет результатов.** Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0 - 5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет - 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет - 2 балла.

#### 4). Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике "Самооценка психических состояний" (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

**Инструкция.** "Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. Часто бывает.

**Стимуляция:** 10 утверждений

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: "совсем не подходит", "бывает, но изредка", "часто бывает".

#### **Подсчет результатов**

- состояние "часто присуще" - 2 балла;
- состояние "бывает, но изредка" - 1 балл;
- состояние "совсем не бывает" - 0 баллов.

1. 0 - 7 баллов - тревожность отсутствует.
2. 8 - 14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня.
3. 15 - 20 баллов - высокая тревожность.

### **5). Методика определения ведущего предметного интереса**

Методика определения ведущего предметного интереса предназначена для выявления у обучающихся предпочтения сферы профессиональной деятельности из предложенных:

- социальное направление;
- предпринимательство;
- технологическое направление;
- естественнонаучное направление;
- крафт и мастерство;
- спорт.

**Процедура.** Перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы (таблица 1). Тестируемому необходимо путем наведения курсора выбрать 3 картинки, соответствующие его интересам. После ознакомления с коротким описанием осуществить выбор, нажав на кнопку "лайк" или "дизлайк". Из образованного пула из 3 "одобренных" ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

**Стимуляция:** 8 раундов выбора картинок.

Таблица 1. Вопросы теста

|                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Выбери компьютерную игру, в которую ты хотел бы поиграть.                                             |
| 2. Ты пришел на мастер-класс. Какой ты выберешь?                                                         |
| 3. Тебе предложили роль в популярном сериале. В каком сериале ты хотел бы сыграть одну из главных ролей? |
| 4. Выбери задачу, которую ты хотел бы решить.                                                            |
| 5. Что ты выберешь в выходной?                                                                           |
| 6. Ты получил приз. Как ты думаешь, за что?                                                              |

7. Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать?
8. Искусственный интеллект воссоздал интеллект великих людей. Выбери себе виртуального наставника.

**Инструкция.** Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на "лайк". В каждом вопросе выбери 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

### **Подсчет результатов.**

Данные ответов суммируются. Выбор из 3 вариантов дает при подсчете +1 балл, итоговый выбор еще +1 балл. Итоговый показатель по каждому предметному интересу представлен в диапазоне от 0 до 16 баллов.

## **6). Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс**

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета "Высшая школа экономики".

**Инструкция.** Ниже будут представлены вопросы об уроках и внеурочной деятельности, отношении к тебе преподавателей, твоем участии в школьных мероприятиях. Мы понимаем, что каждый урок индивидуален и все характеристики, присущие одному уроку, могут кардинально отличаться от других, однако в своих ответах ориентируйся, пожалуйста, на большинство пройденных уроков в целом в текущем учебном году и на характер отношений, который складывался у тебя с большинством преподавателей. Помни, здесь нет правильных или неправильных ответов, важно ответить честно, как ты ощущаешь.

**Стимуляция:** 20 утверждений (таблица 2).

Таблица 2. Двадцать утверждений теста

| Оцени, в текущем учебном году как часто ты... |                                                                                             |                       |              |               |                        |                |                                              |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|---------------|------------------------|----------------|----------------------------------------------|
|                                               |                                                                                             | Очень<br>часто<br>(5) | Часто<br>(4) | Иногда<br>(3) | Крайне<br>редко<br>(2) | Никогда<br>(1) | Такая<br>деятельность не<br>предлагалась (0) |
| 1.                                            | Задавал(а) вопросы преподавателю на занятиях                                                |                       |              |               |                        |                |                                              |
| 2.                                            | Участвовал(а) в общегрупповых дискуссиях во время занятий                                   |                       |              |               |                        |                |                                              |
| 3.                                            | Выступал(а) с докладом или презентацией на занятиях                                         |                       |              |               |                        |                |                                              |
| 4.                                            | Решал(а) задачи у доски или отвечал(а) на вопрос преподавателя по содержанию учебного курса |                       |              |               |                        |                |                                              |
| 5.                                            | Приходил(а) на урок с невыполненным домашним заданием (обратная шкала 0-1-2-3-4-5)          |                       |              |               |                        |                |                                              |

|     |                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 6.  | Присутствовал(а) на уроке, но не вникал(а) в материал, не слушал(а) преподавателя (обратная шкала 0-1-2-3-4-5)                           |  |  |  |  |  |  |
| 7.  | Работал(а) над групповым заданием совместно с одноклассниками на уроке                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| 8.  | Выполнял(а) индивидуальные домашние задания или готовился(ась) к контрольным и экзаменам совместно с одноклассниками во внеурочное время |  |  |  |  |  |  |
| 9.  | Выполнял(а) групповое задание с одноклассниками во внеурочное время                                                                      |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Объединял(а) идеи разных дисциплин при подготовке заданий или во время участия в дискуссиях на занятиях                                  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Помогал(а) другим ученикам с домашним заданием, подготовкой к контрольной работе или экзамену                                            |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Обсуждал(а) с учениками других классов, друзьями или родственниками идеи из пройденного урока                                            |  |  |  |  |  |  |
| 13. | Работал(а) над дополнительными заданиями по курсу, выполнение которых необязательно для получения отличной оценки                        |  |  |  |  |  |  |
| 14. | Обсуждал(а) индивидуально с преподавателями оценки и задания по предмету                                                                 |  |  |  |  |  |  |
| 15. | Обсуждал(а) с преподавателями свои профессиональные, карьерные планы                                                                     |  |  |  |  |  |  |
| 16. | Обсуждал(а) с преподавателями неучебные вопросы (выбор будущей профессии, научная работа, другие личные вопросы)                         |  |  |  |  |  |  |
| 17. | Мог(ла) найти большинство преподавателей во внеурочное время                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| 18. | Посещал(а) спортивные секции                                                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| 19. | Посещал(а) занятия кружков, коллективов, клубов по интересам                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| 20. | Участвовал(а) в олимпиадах, конкурсах, концертах                                                                                         |  |  |  |  |  |  |

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 5 вариантов ответа: "такая деятельность не предлагалась", "никогда", "крайне редко", "иногда", "часто", "очень часто".

#### **Подсчет результатов.**

Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0 - 100).

### **7). Фиксация показателей уровня успеваемости**

Участникам предлагается перенести свои оценки (средний балл из Дневника.ру) на момент первого и второго тестирования в форму по следующим предметам: русский язык, литература, алгебра, биология, английский язык, физика, история.

### **8). Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов**

Участникам предлагается перенести количество побед (включая титул "призер") в олимпиадах с учетом уровней, в творческих и иных конкурсах, спортивных соревнованиях на момент первого и второго тестирования.

Для понимания глубинного влияния участия в образовательной программе на показатели обучающегося рекомендуется заполнить по окончании программы наставничества следующую форму (таблица 3).

Таблица 3. Форма по окончании программы наставничества

|                                                                                         | Часто | Средне | Редко | Никогда |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|---------|
| 1. У меня появилось желание чаще принимать участие в олимпиадах и конкурсах             |       |        |       |         |
| 2. Мне стало легче готовиться к олимпиадам и конкурсам                                  |       |        |       |         |
| 3. Я хочу принять участие в олимпиадах и конкурсах, в которых ранее не принимал участие |       |        |       |         |
| 4. Я понимаю, зачем мне нужно участвовать в олимпиадах и конкурсах                      |       |        |       |         |

### **9). Тестирование "икигай"**

Методика "икигай" предназначена для выявления 4 сфер человека: "в чем он силен", "что он хорошо делает", "за что люди готовы платить" и "что нужно людям".

**Инструкция.** Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на "лайк". В каждом вопросе выбери 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

**Процедура:** перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы. Тестируемому путем наведения курсора необходимо выбрать 3 картинки, соответствующие ему. После ознакомления с коротким описанием нужно осуществить выбор, нажав на кнопку "лайк" или "дизлайк". Из образованного пула из 3 "одобренных" ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

[illegible]

### Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак "плюс", тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

### 2). Опросник "Профессиональное выгорание"

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета "Высшая школа экономики" (русскаяязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

**Инструкция.** Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 - "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 - "ежедневно".

Таблица 5. Опросник "Профессиональное выгорание"

| N   | Вопрос                                                                                                                                           | Шкала         |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.  | Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)                                                                                                    | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 2.  | К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон                                                                                          | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 3.  | Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу                                                                       | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 4.  | Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход                                                                 | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 5.  | Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума                                     | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 6.  | Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно                                                   | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 7.  | Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками                                                                     | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 8.  | Я чувствую угнетенность и апатию                                                                                                                 | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 9.  | Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег                                                                          | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 10. | В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю                                              | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 11. | Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 12. | У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление                                                                     | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 13. | Я испытываю эмоциональный спад на работе                                                                                                         | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 14. | Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше                                                                      | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 15. | Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться                                | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 16. | Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы                                                                                             | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 17. | Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами                        | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 18. | Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями                                                                                         | 0 1 2 3 4 5 6 |

|     |                                                                                                               |               |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|     | независимо от их социального положения и поведения                                                            |               |
| 19. | Я многое успеваю сделать на работе и дома                                                                     | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 20. | Я чувствую себя на пределе возможностей                                                                       | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 21. | Я многого смогу еще достичь в своей жизни                                                                     | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 22. | Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей | 0 1 2 3 4 5 6 |

**Стимуляция:** 22 утверждения ([таблица 5](#)).

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: "Никогда", "Очень редко", "Редко", "Иногда", "Часто", "Очень часто", "Ежедневно".

**Подсчет результатов**

| Субшкала                                                       | Номер утверждения             | Максимальная сумма баллов |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Эмоциональное истощение                                        | 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 | 54                        |
| Деперсонализация                                               | 5, 10, 11, 15, 22             | 30                        |
| Профессиональная успешность (редукция персональных достижений) | 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21   | 48                        |