

Муниципальное бюджетное негетиповое общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 17 им. В.П. Чкалова»

УТВЕРЖДАЮ:  
директор МБНОУ «Гимназия № 17»

О.И. Макарова

Приказ №231/1-о  
от 29 сентября 2021 года

Программа принята педагогическим советом  
МБНОУ «Гимназия № 17»

Протокол № 2  
от «29» сентября 2021 года

**Программа наставничества  
МБНОУ «Гимназия № 17»  
в рамках реализации  
целевой модели наставничества**



## Содержание

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Нормативно-правовые основы реализации целевой модели наставничества	7
4.	Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества	8
5.	Иерархическая система управления реализацией Программы наставничества	10
6.	Кадровая система реализации Программы наставничества. Описание стратегии дальнейшего развития и обучения наставников и кураторов.	12
7.	Этапы реализации Программы наставничества	14
8.	Основные формы наставничества в Гимназии с указанием возможных вариантов реализации программы, форм и методов взаимодействия наставника и наставляемого	17
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.	25
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	29
11.	Приложение (анкеты, памятки, формы)	31

## Паспорт Программы

Название	Программа наставничества МБНОУ «Гимназия № 17» в рамках реализации целевой модели наставничества
Авторский коллектив	<p>Макарова Оксана Игоревна, директор гимназии, Почётный работник воспитания и просвещения РФ;</p> <p>Прокопьева Елена Ивановна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе,</p> <p>Примм Ирина Рудольфовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, канд. пед. Наук, Почётный работник воспитания и просвещения РФ;</p> <p>Кузенская Мария Сергеевна, заместитель директора по воспитательной работе.</p>
Нормативно-правовая база программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li> <li>2. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;</li> <li>3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;</li> <li>4. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");</li> <li>5. Распоряжение Губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг;</li> <li>6. Приказ Департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области»;</li> <li>7. Приказ Министерства просвещения Кузбасса от 17.04.2020 г. №782 «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;</li> <li>8. Приказ Комитета образования и науки администрации г. Новокузнецка от 29.12.2020 г. №1438 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению целевой модели наставничества»;</li> <li>9. Устав муниципального бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Гимназия №17 им. В.П. Чкалова»;</li> <li>10. Положение о наставничестве, утверждённое Приказом директора МБНОУ «Гимназия №17» от 30 августа 2021 года №173-о.</li> </ol>

Цель	Оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала учащегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;</li> <li>- развитие творческих и интеллектуальных способностей учащихся, том числе способностей к проектной и исследовательской деятельности;</li> <li>- выявление учащихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, и оказание им необходимой помощи посредством наставничества;</li> <li>- привлечение желающих (учащихся и педагогов МБНОУ «Гимназия №17») получать поддержку наставников;</li> <li>- выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;</li> <li>- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых;</li> <li>- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;</li> <li>- популяризация, продвижение программы наставничества в Гимназии и социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;</li> <li>- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений;</li> <li>- успешная адаптация, активная социализация учащегося в коллективе;</li> <li>- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов учащегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;</li> <li>- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;</li> <li>- формирование активной гражданской позиции наставляемого.</li> </ul>

## 1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБНОУ «Гимназия № 17» в рамках реализации целевой модели наставничества (далее – ПН) разработана **с целью** оказания помощи в раскрытии личностного, творческого и профессионального потенциалов учащихся и педагогов МБНОУ «Гимназия №17» (далее – Гимназия), необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Данная цель достигается посредством решения следующих **задач**:

- создавать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия наставнической деятельности;
- развивать творческие и интеллектуальные способности учащихся, том числе способности к проектной и исследовательской деятельности;
- выявлять учащихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, и оказывать им необходимую помощь посредством наставничества;
- привлекать к реализации ПН учащихся и педагогов МБНОУ «Гимназия №17», желающих получать поддержку наставников;
- выявлять и привлекать к реализации ПН потенциальных наставников;
- формировать базы данных наставников и наставляемых;
- организовывать психолого-педагогическое сопровождение участников программы наставничества, включая в данную деятельность родителей (законных представителей) наставляемых;
- анализировать результаты наставнической деятельности, организовывать мониторинг ее успешности;
- популяризировать, продвигать программу наставничества в Гимназии и социуме, распространять передовой опыт наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

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

**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.

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

**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.

**Куратор** - сотрудник Гимназии, который отвечает за внедрение определённой формы ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества.

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

**Наставляемый** – участник ПН, 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.

**Наставник** - участник ПН (учитель, учащийся, студент, представитель организации - социального партнёра Гимназии), имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставничество** - способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок.

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

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

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

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

**Целевая модель наставничества (ЦМН)** - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в образовательной организации.

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

Реализация ПН осуществляется на **следующих принципах**:

- *принцип научности* – использование научно обоснованных технологий;

- *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- *принцип компетентности* – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- *принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- *принцип лояльности* – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;
- *принцип конфиденциальности* – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- *принцип добровольности* – участие в ПН по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;
- *принцип активности* – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

## **2. Нормативно-правовые основы реализации целевой модели наставничества**

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
4. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

5. Распоряжение Губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг;

6. Приказ Департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области»;

7. Приказ Министерства просвещения Кузбасса от 17.04.2020 г. №782 «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;

8. Приказ Комитета образования и науки администрации г. Новокузнецка от 29.12.2020 г. №1438 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению целевой модели наставничества»;

9. Устав муниципального бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Гимназия №17 им. В.П. Чкалова»;

10. Положение о наставничестве, утверждённое Приказом директора МБНОУ «Гимназия №17» от 30 августа 2021 года №173-о.

11. Положение о публичном докладе директора, утверждённое Приказом директора МБНОУ «Гимназия №17» от 28 августа 2015 года №148-о.

12. Положение о педагогическом совете МБНОУ «Гимназия №17» , утверждённое Приказом директора МБНОУ «Гимназия №17» от 30 августа 2020 года №139/2-о.

### 3. Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества

Таблица №1

Ожидаемые результаты внедрения ПН для наставника	Ожидаемые результаты внедрения ПН для наставляемого	Ожидаемые результаты внедрения ПН для Гимназии
1. Обобщение и систематизация накопленного опыта работы. 2. Развитие коммуникативной компетенции в процессе общения с наставляемым. 3. Возможность участвовать в конкурсах профессионального мастерства по наставнической деятельности. 4. Решение методических вопросов, возникающих в	1. Позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 2. Позитивная профессиональная адаптация молодого педагога к условиям работы в образовательной организации, включающая: - умение работать с различными видами документации и использовать их в своей педагогической деятельности, в частности умение составлять рабочую	1. Создание продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов, улучшение психологического климата в образовательном сообществе Гимназии посредством выстраивания долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.



<p>процессе наставнической деятельности.</p> <p>5. Карьерный рост.</p> <p>6. Возможность морального и материального вознаграждения.</p> <p>7. Опыт наставнической деятельности</p>	<p>программу учебного предмета и вносить в неё коррективы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание нормативно-правовых основ деятельности учителя;</li> <li>- умение методически грамотно строить урок с позиций деятельностного подхода;</li> <li>- умение выстраивать коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений для горизонтального и вертикального развития;</li> <li>- умение организовать учебно-исследовательскую и проектную деятельность учащихся;</li> </ul> <p>Умение и желание участвовать в инновационной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение проводить самоанализ собственной педагогической деятельности, обобщать и систематизировать её;</li> <li>- постоянное профессиональное саморазвитие, предполагающее активное участие в жизни профессионального педагогического сообщества.</li> </ul> <p><b>3. Успешная адаптация, активная социализация учащегося в коллективе, предполагающая:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в жизни школьного сообщества, волонтерской деятельности, внеклассных мероприятиях, спорте и т.д.;</li> <li>- умение осуществлять проектную и исследовательскую деятельность;</li> </ul>	<p>2. Обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений.</p> <p>3. Повышение мотивации к образовательной деятельности со стороны учащихся.</p> <p>4. Повышение мотивации к развитию и саморазвитию у членов педагогического коллектива.</p> <p>5. Улучшение образовательных результатов учащихся, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, конференциях, проектной и внеурочной деятельности, стажировках.</p> <p>6. Формирование активной гражданской позиции у наставников и наставляемых.</p> <p>7. Повышение результативности участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>8. Рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия.</p> <p>9. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стабильные результаты качественной успеваемости;</li> <li>- отсутствие правонарушений;</li> <li>- умение выстраивать коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений.</li> </ul> <p>4. Развитие у наставляемых гибких навыков и метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности.</p> <p>5. Профессиональное и личностное самоопределение наставляемых.</p> <p>6. Формирование у наставляемых осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>7. Рост информированности наставляемых о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</p>	
--	--	--

#### **4. Иерархическая система управления реализацией Программы наставничества**

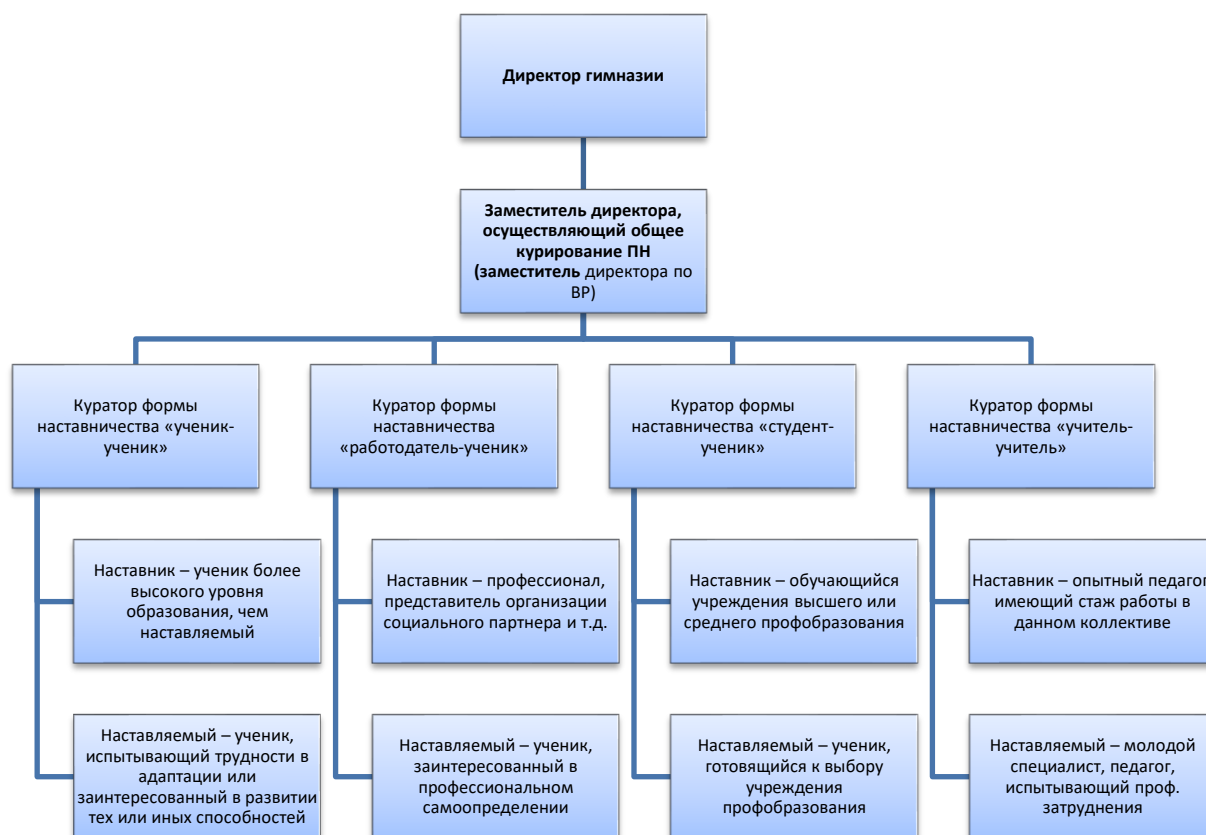
Иерархию системы управления реализацией ПН можно представить в виде схемы (см. Рисунок №1). При этом каждый уровень управления имеет свои функции.

1. Директор МБНОУ «Гимназия №17» издаёт распорядительные акты о создании рабочей группы по реализации ЦМН, назначает кураторов ПН, утверждает План мероприятий (дорожную карту) по внедрению ЦМН и ПН Гимназии по согласованию с педагогическим советом., закрепляет наставляемых за наставниками на основании рекомендаций кураторов.

2. Заместитель директора по воспитательной работе, осуществляющий общее курирование ПН, руководит работой творческой групп по созданию и реализации ПН, оказывает методическую помощь кураторам отдельных форм наставничества.

Заместитель директора по воспитательной работе, осуществляющий общее курирование ПН, участвует в процедуре завершения наставнических отношений, готовит ежегодные отчёты по результатам реализации ПН для публичного доклада директора.

Рисунок 1



### 3. Кураторы отдельных форм наставничества:

- участвуют в разработке и реализации плана мероприятий (дорожной карты) внедрения ЦМН, ПН, а также нормативных локальных актов по вопросам наставничества;

- реализуют кадровую политику, в том числе привлекают потенциальных наставников (анкетирование; собеседование; проверка представленных сведений), направляют последних на курсы повышения квалификации с целью оказания им методической поддержки в случае необходимости;

- выявляют наставляемых, нуждающихся в помощи наставников;

- участвуют в создании организационных, материально-технических, методических, социально-психологических условий реализации ПН, в определении форм поддержки и поощрения лучших наставников;

- формируют и ведут базу наставников и наставляемых в пределах своей компетенции;

- участвуют в процедуре закрепления наставляемого за наставником;

- организуют процедуры заключения соглашения между наставником, наставляемым и его родителем (законным представителем) и завершения наставнических отношений;

- осуществляют контроль за деятельностью наставников и проводят мониторинг успешности данной деятельности.

- ведут необходимую документацию (Приложение №1-2).

## **6. Кадровая система реализации Программы наставничества. Описание стратегии дальнейшего развития и обучения наставников и кураторов.**

В рамках ЦМН выделяется три главные роли:

- 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;

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование данных баз осуществляется кураторами ПН при участии директора Гимназии путём взаимодействия с педагогами, психологом, классными руководителями, родителями (законными представителями) учащихся, учащимися, социальными партнёрами Гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся - будущих участников ПН.

Формирование базы наставляемых происходит:

- из числа учащихся:

○ заинтересованных в развитии творческих способностей, умений осуществлять проектную и исследовательскую деятельность;

○ нуждающихся в профессиональном или личном самоопределении.

○ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

○ с ограниченными возможностями здоровья;

○ попавших в трудную жизненную ситуацию;

○ имеющих проблемы с поведением;

○ не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;

○ адаптирующихся в новом коллективе.

- из числа педагогов:

○ молодых специалистов;

○ находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

○ находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

○ желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и или испытывающих какие-либо профессиональные затруднения.

Формирование базы наставников происходит из числа:

- учащихся более высокого уровня образования, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах, в осуществлении проектной и исследовательской деятельности;

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

- родителей обучающихся – активных участников родительского комитета или управляющего совета;

- ветеранов педагогического труда;

- лучших работников предприятий города, профессионалов, проявляющих интерес к наставнической деятельности;

- обучающихся учреждений среднего и высшего профессионального образования.

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

Процедура отбора наставников закреплена в Положении о наставничестве МБНОУ «Гимназия №17».

Все наставники, задействованные в ПН, проходят обязательное обучение на уровне образовательной организации (внутрифирменное повышение квалификации), а также повышают свой уровень посредством курсов, семинаров и мастер-классов различного уровня. Таким образом, Гимназия организует два вида обучения наставников: первичное и в процессе деятельности.

Первичное обучение организуется в Гимназии и дает возможность подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества, формами и направлениями работы, разъясняет роль и ответственность наставника в ПН, особенности ПН, требования законодательства к наставнической деятельности, условия конфиденциальности при работе с наставляемым, регламентирует поведение при несчастных случаях и чрезвычайных ситуациях и раскрывает особые потребности наставляемого.

Каждый наставник до встречи с наставляемым проходит первичное краткосрочное обучения на внутригимназическом трехчасовом семинаре «Успешный наставник образовательной организации», которое инициирует и организует наставник соответствующей формы наставничества ЦМН. В содержании семинара предусмотрены следующие содержательные блоки:

- нормативно-правовые основы наставнической деятельности;
- эффективные формы работы с наставляемым;

- мониторинг успешности деятельности наставника.

В рамках семинара также проводится мастер-класс более опытного наставника Гимназии, имеющего положительные результаты наставнической деятельности.

После освоения содержательных блоков и посещения мастер-класса предусмотрено тестирование, которое позволяет наставнику оценить уровень освоения каждой темы.

На основании прохождения тестирования и полного освоения программы семинара выдается сертификат о краткосрочном обучении по программе «Успешный наставник образовательной организации», который включает следующую информацию:

- наименование содержательных блоков программы с указанием количества часов, отводимых на их освоение;
- ФИО ответственного за процесс обучения и ФИО специалистов, задействованных в реализации программы;
- информацию о результатах тестирования по программе;
- рекомендуемые наставнику методические материалы и источники.

Обучение в процессе деятельности проводится в течение учебного года, после появления у наставника опыта наставничества, т.е. через месяц после подписания соглашения. Такое обучение может быть направлено на решение индивидуальных или комплексных проблем в работе и помогает наставнику осознать актуальные потребности и выбрать стратегию дальнейшей деятельности.

Программа обучения наставника в процессе деятельности может быть организована как в Гимназии (по индивидуальному запросу наставника), так и в других образовательных организациях. В случае организации процесса обучения в Гимназии куратором определённой формы наставничества разрабатывается индивидуальная программа для наставника с учетом его потребностей.

Кроме того, в течение участия в ПН, то есть в процессе своей деятельности, наставники и кураторы определенной формы наставничества обязаны проходить постоянное обучение посредством методологических и методических мероприятий различного уровня, рекомендуемых администрацией Гимназии: семинаров, специальных занятий и сборов, конференций, встреч по обмену опытом, тренингов, - а также обучение в процессе прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников на базе институтов повышения квалификации работников общего и профессионального образования, в программах которых предусмотрены разделы по наставнической деятельности.

## 7. Этапы реализации Программы наставничества

Таблица №2

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска	1. Создание благоприятных условий для запуска программы (информирование потенциальных	Дорожная карта реализации наставничества.

<p>программы наставничества</p>	<p>участников ПН посредством сайта и публичных мастер-классов, педагогических советов и заседаний методических объединений).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> <li>5. Информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы, поиск социальных партнёров.</li> </ol>	<p>Разработка ПН. Издание локальных нормативных актов и приказов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем учащихся и педагогов Гимназии, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	<p>Формированная база наставляемых с указанием конкретных запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах, организации проектной и исследовательской деятельности (например, участники кружков и проектных команд, волонтеры, члены научного общества);</li> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>● родителей учащихся: активных участников родительского комитета или управляющего совета, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>Работа с внешним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ветеранов педагогического труда;</li> <li>● лучших работников предприятий города, профессионалов,</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

	<p>проявляющих интерес к наставнической деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся учреждений среднего и высшего профессионального образования.</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной формы наставничества.</li> <li>2. Первичное внутрифирменное обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сбор заявлений и документов от потенциальных наставников.</li> <li>2. Формальный отбор наставников и собеседование с ними.</li> <li>3. Внутрифирменное повышение квалификации.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча с наставнических групп и пар в различном формате.</li> <li>2. Документальная фиксация (протокол, приказ) сложившихся пар и групп.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <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>• заключительную встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы Гимназии.</li> <li>3. Связь с общественностью посредством официального сайта Гимназии.</li> <li>4. Публичное подведение итогов и популяризация лучших практик наставничества через участие наставников в конкурсах профессионального мастерства.</li> <li>5. Организация на базе Гимназии итоговой конференции «Успешный наставник образовательной организации с приглашением представителей профессионального сообщества города.</li> </ol>	<p>База лучших наставнических практик. Обобщение и систематизация лучшего опыта наставнической деятельности посредством мастер-классов, публикации опыта на сайте профессиональных интернет-сообществ. Поощрение наставников.</p>



**8. Основные формы наставничества в Гимназии с указанием возможных вариантов реализации программы, форм и методов взаимодействия наставника и наставляемого**

К числу основных форм ЦМН в Гимназии относятся следующие:

- «учитель – учитель»;
- «ученик - ученик»;
- «студент - ученик»;
- «работодатель - ученик».

Более подробно содержание каждой формы представлено в Таблице №3.

Таблица №3

Форма наставничества «учитель – учитель»	Форма наставничества «ученик – ученик»	Форма наставничества «студент – ученик»	Форма наставничества «работодатель - ученик»
<b>1. Общее содержание формы</b>			
Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при <b>опыте работы от 0 до 3 лет</b> ), учителей, испытывающих затруднения в осуществлении педагогической деятельности, а также новых сотрудников (при смене места работы) с опытным педагогом, имеющим профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, ведущий семинаров и т.д.), обладающим лидерскими, организационными и коммуникативными навыками и располагающим необходимыми ресурсами.	Предполагает взаимодействие учащихся Гимназии, при котором один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Форма наставничества «ученик - ученик» реализуются в Гимназии с целью удовлетворения индивидуального или образовательного запроса учащегося и/или его родителей (законных представителей) на развитие творческих и интеллектуальных	Предполагает взаимодействие учащегося Гимназии (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение	Предполагает взаимодействие учащегося на уровне среднего общего образования (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. В данной форме

<p>Целью формы наставничества «учитель-учитель» 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.</p>	<p>х способностей учащегося, а также временной помощи в адаптации к новым условиям обучения. Отличается высокой степенью неформальности и непринужденности.</p>	<p>образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.</p>	<p>следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков. Целью данной формы наставничества является успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков учащихся. Среди основных задач деятельности наставника- профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора</p>
---	---	--	---

			профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.
--	--	--	---

## 2. Результат реализации формы

<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри</p>	<p>Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Гимназии, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию</p>	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности выбора учащихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.</p>	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности выбора учащихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.</p>
--	---	--	---

организации и профессии.	необходимых компетенций.		
<b>3. Оцениваемые результаты</b>			
<p>1) Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</p> <p>2) рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в Гимназии;</p> <p>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;</p> <p>4) сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</p> <p>5) рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</p>	<p>1) Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и Гимназии;</p> <p>2) численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</p> <p>3) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, исследовательских и творческих проектов;</p> <p>4) снижение числа учащихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;</p> <p>5) снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.</p>	<p>1) Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;</p> <p>2) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;</p> <p>3) снижение числа социально и профессионально дезориентированных учащихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;</p> <p>4) увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;</p> <p>5) увеличение числа учащихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.</p>	<p>1) Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;</p> <p>2) численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;</p> <p>3) увеличение процента учащихся, прошедших профориентационные мероприятия;</p> <p>4) численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);</p> <p>5) увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;</p> <p>6) увеличение числа учащихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;</p> <p>7) численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.</p>

#### 4. Портреты наставляемого и наставника

<p><b>Наставник.</b> Опытный педагог: - имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); - склонный к активной общественной работе; - лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение <b>двух типов наставников.</b> <b>Наставник-консультант</b> - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-</p>	<p><b>Наставник.</b> Активный учащийся на уровне основного (8-9 класс) или среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни Гимназии (конкурсы, конференции, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений. <b>Наставляемый:</b> <b>Вариант 1.</b> Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный учащийся</p>	<p><b>Наставник.</b> Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. <b>Наставляемый.</b> <b>Вариант 1.</b> Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. <b>Вариант 2.</b> Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик,</p>	<p><b>Наставник.</b> Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников. <b>Наставляемый.</b> <b>Вариант 1.</b> Активный. Социально активный учащийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. <b>Вариант 2.</b> Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о</p>
--	--	---	--

<p>педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. <b>Наставник-предметник</b> – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. <b>Наставляемый.</b> <b>Вариант 1.</b> Молодой специалист, имеющий опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. <b>Вариант 2.</b> Педагог, испытывающий затруднения в осуществлении педагогической деятельности, а также педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.</p>	<p>более низкого по отношению к наставнику уровня образования, демонстрирующей неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Гимназии, отстраненный от коллектива. <b>Вариант 2.</b> Активный. учащийся с особыми образовательными и потребностями - например, увлеченный определенным предметом, проектной или исследовательской деятельностью, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>	<p>желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>	<p>карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.</p>
--	---	--	--

## 5. Возможные варианты реализации программы

<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Гимназии и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и</li> </ul>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка,</li> </ul>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «студент - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Гимназии и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>- взаимодействие «лидер - равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>- взаимодействие «равный - другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</li> </ul>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>- взаимодействие «коллега - молодой коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и</li> </ul>
---	---	---	---

<p>развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).</p>	<p>совместная работа над проектом.</p>	<p>- взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, исследовательским, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</p>	<p>куратора;</p> <p>- взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</p>
---	--	---	--

**6. Формы и методы взаимодействия наставника и наставляемого (наставнической деятельности)**

<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в рамках реализации в гимназии курсов, творческих мастерских, школы молодого учителя, семинаров.</p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ,</p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные</p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция во внеурочную деятельность и классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью</p>
---	---	---	---



	участие в конкурсах и олимпиадах и подготовка к ним, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.	мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество путем организации массовых мероприятий и участия в них, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).	организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.
<b>7. Периодичность встреч наставника и наставляемого</b>			
Не менее четырёх встреч в месяц общей продолжительностью не менее четырёх часов	Не менее четырёх встреч в месяц общей продолжительностью не менее четырёх часов.	Не менее четырёх встреч в месяц общей продолжительностью не менее четырёх часов	Не менее четырёх встреч в месяц общей продолжительностью не менее четырёх часов
<b>8. Общая продолжительность наставнических отношений</b>			
Один учебный год. В случаях если наставляемый имеет статус молодого специалиста, наставнические отношения могут быть продлены на три учебных года	Один учебный год	Один учебный год	Один учебный год

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга ПН дает возможность четко представлять, как реализуются наставнические отношения, какие изменения происходят во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также позволяет оценить динамику развития наставляемых и удовлетворенность наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации ПН;
- 2) оценка влияния ПН на всех участников (мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН, динамика образовательных результатов).

### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации ПН**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой ПН, ее сильных и слабых сторон.

Данный этап позволяет выявить соответствие условий реализации ПН требованиям и принципам ЦМН.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой ПН, её соответствие Положению о наставничестве;
- 2) оценка эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Гимназии и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников ПН (метод анкетирования на основании анкет на начало реализации ПН – Приложение №5-8);
- выявление и обоснование основанных требований к условиям и процессу эффективной реализации ПН и личности наставника;
- контроль за ходом внедрения ПН в образовательную практику;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых) в зависимости от формы ЦМН;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов**

По результатам анкетирования в рамках первого этапа мониторинга ПН кураторами осуществляется сбор данных для построения SWOT-анализа (форма анализа – Приложение №4). Анкета содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром и учитывает особенности требований к четырём формам наставничества.

Для оценки соответствия кадровых и материально-технических условий Гимназии, необходимых для реализации ЦМН, требованиям ЦМН и наставнических программ используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет являться аналитика реализуемой ПН, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны и

осуществить её корректировку. Кроме того, данный этап мониторинга позволит зафиксировать начало изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождение между ожиданиями и реальными результатами участников ПН.

## **9.2. Мониторинг и оценка влияния ПН на всех участников**

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния ПН на повышение активности и заинтересованности участников ПН в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый". По итогам данного мониторинга также может быть внесена корректировка в саму ПН и в процесс формирования наставнических пар/групп.

**Цель мониторинга** – отслеживание влияния программ наставничества на всех участников ПН, а именно:

- оценка изучаемых личностных характеристик и достижений участников ПН;
- оценка динамики характеристик образовательной деятельности (оценка качества изменений в освоении учащимися образовательных программ).

### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников ПН (метод анкетирования на основании анкет на конец реализации ПН – Приложение №5-8);
- анализ эффективности предложенных стратегий образования наставнических пар/групп и внесение корректировок во все этапы реализации ПН в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик результативности образовательной деятельности на "входе" и на "выходе" из реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность, мотивация и др.) и достижений участников ПН на "входе" и "выходе" из реализуемой программы.

Таким образом, процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа ПН а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия ПН параметры фиксируются дважды. Процесс фиксации влияния ПН на участников наставнической пары/группы производится посредством формы «Мониторинг и оценка влияния ПН на всех участников» (см. Таблица №4).

Таблица 4

## Мониторинг и оценка влияния ПН на всех участников

Индикаторы оценки влияния ПН на всех её участников	Оценка результатов ПН	
	На начало учебного года	На конец учебного года
Вовлеченность учащихся в образовательную деятельность		
Абсолютная успеваемость учащихся в Гимназии		
Качественная успеваемость учащихся в Гимназии		
Удовлетворённость учащихся и их родителей (законных представителей качеством образовательных услуг)		
Процент учащихся, умеющих высокий уровень учебной мотивации		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих организации дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях на всероссийском и международном уровнях		
Доля учащихся - победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований на региональном уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля учащихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в ПН		
Для учащихся, успешно освоивших основные образовательные программы разных уровней образования и определивших с выбором организации среднего и основного общего образования		
Число учащихся состоящих на ВШК и ОПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		

Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Доля закреплённых за наставником молодых специалистов в Гимназии		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние учащихся при посещении школы		
Количество жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива учащихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности педагогов своей профессией		
Количество конфликтов в педагогическом и родительском сообществах		
Количество наставников, обобщивших результаты своей деятельности в виде статей, пособий, методических разработок, участия в различных научно-методических мероприятиях		
Количество наставников, ставших победителями конкурсов области наставничества		

Помимо критериального анализа влияния ПН на участников наставнической группы/пары, представленного в таблице выше, для оценки эффективности наставничества в Гимназии используется методика Д. Кирпатрика, согласно которой прогресс наставляемого оценивается по четырем уровням:

- оценка реакции (оценка эмоциональной удовлетворенности);
- оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний (до начала наставнических отношений и после их завершения);
- оценка изменения поведения (наблюдение, анкеты, опросники);
- оценка результатов ПН для организации (измерение охвата ПН, динамика успеваемости, поведения, уровня профессионализма).

Данная методика применяется на заключительном этапе реализации ПН.

### **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Поощрение деятельности и кураторов и наставников, являющихся участниками реализации ЦМН в гимназии, предполагает:

- представление лучших наставников и кураторов ЦМН к государственным и ведомственным наградам;

- ходатайство о награждении наставников и кураторов благодарственными письмами и почетными грамотами администрации Кемеровской области - Кузбасса, министерства образования и науки Кузбасса;

- материальное поощрение наставников, являющихся работниками Гимназии, посредством денежных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда Гимназии и Положением о материальном стимулировании работников Гимназии;

- награждение благодарственным письмом и/или почетной грамотой администрации Гимназии;

- размещение фотографий лучших наставников на доске почета Гимназии, а также публикация информации о них на официальном сайте Гимназии;

- включение лучших наставников в кадровый резерв Гимназии для замещения вышестоящей должности;

- присвоение почетного звания «Лучший наставник организации».

## Приложение (анкеты, памятки, формы)

Приложение №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.

\* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Приложение №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.

## Приложение №3

### Качества успешного наставника

**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.

**Приложение №4**

**Форма SWOT-анализ реализуемой ПН**

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

Среди оцениваемых параметров:

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

- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Анкеты для участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Приложение 5.1

Анкеты для участников формы наставничества «Ученик – ученик»

(до начала работы)

**5.1.1. Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

**5.1.2. Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

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

## Приложение 5.2

### Анкеты для участников формы наставничества «Ученик – ученик» (по завершении работы)

#### 5.2.1. Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

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

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

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

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

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

### 5.2.2 Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Приложение №6

### Анкеты для участников формы наставничества «Учитель – учитель»

#### Приложение 6.1

### Анкеты для участников формы наставничества «Учитель – учитель»

#### (до начала работы)

#### 6.1.1. Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_  
 Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

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

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

### 6.1.2. Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_



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

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

## Приложение 6.2

### Анкеты для участников формы наставничества «Учитель – учитель» (по завершении работы)

#### 6.2.1. Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень 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]

#### 6.2.2 Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Как часто проводились мероприятия по 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]

## Приложение 7

### Анкеты для участников формы наставничества «Студент – ученик»

#### Приложение 7.1

### Анкеты для участников формы наставничества «Студент – ученик» (на начало работы)

#### 7.1.1 Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

### 7.1.2 Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

полезным/интересным наставляемого?	обучение													
---------------------------------------	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

## Приложение 7.2

### Анкеты для участников формы наставничества «Студент – ученик» (по окончании работы)

#### 7.2.1 Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

20. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?

[да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления? [да/нет]
25. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные спортивные мероприятия (возможно, Вы записались в новую спортивную секцию)? [да/нет]
27. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

### 7.2.2 Анкета наставника

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

#### Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

17. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										
20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]										
21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]										
22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]										

## Приложение 8

### Анкеты для участников формы наставничества «Работодатель – ученик»

#### Приложение 8.1

### Анкеты для участников формы наставничества «Работодатель – ученик»

#### (на начало работы)

#### 8.1.1 Анкета наставляемого

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

#### Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

### 8.1.2 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. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	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. Насколько Вам важно остаться довольным вашей 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. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

### Приложение 8.2

#### Анкеты для участников формы наставничества «Работодатель – ученик» (по окончании работы)



### 8.2.1 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 мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке? [да/нет]

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

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

20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас области? [да/нет]

22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в программе

наставничества? [да/нет]

### 8.2.2 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 удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	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. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	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. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций? [да/нет]
19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив? [да/нет]