**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство общего и профессионального образования Ростовской области**

**Администрация Морозовского района**

**МБОУ Александровская СОШ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласована**на заседании педагогического совета протокол №8 от 07 октября 2024 г | IMG_256**Утверждена**Приказ № 38а от 07 октября 2024 г Директор О.В. Железниченко |

Программа наставничества

 **«учитель-ученик»**

 **2024-2025 год**

**хутор Александров** **2024**

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствиис документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательными программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* уставом МБОУ Александровской СОШ*.*

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

**Цель программы наставничества** -

разносторонняя поддержка обучающихся школы с особыми образовательными / социальными потребностями, а также помощь в адаптации к новым условиям обучения

«пассивному обучающемуся».

**Задачи:**

* + помощь в реализации лидерского потенциала;
	+ развитие гибких навыков и метакомпетенций;
	+ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
	+ создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
	+ улучшение результатов учебы, а также творческих и спортивных результатов;
	+ снижение числа школьников, состоящих в «группе риска»;
	+ укрепление связи школьника-будущего выпускника со школой. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к школе. Наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому, психологическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
	+ измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
	+ улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся;
	+ рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
	+ снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
	+ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательныхтраекторий.
* **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Александровской СОШ в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числес применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях

реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: **«**Современная школа**»**; **«**Успех каждого ребёнка».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами

школы: ООП НОО, ООО, СОО рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, | Обучающийся, | Демонстрирует низкую |
| имеющий успешный опыт в достижении | демонстрирующий | мотивацию к учёбе и |
| жизненного, личностного и | высокие | саморазвитию, |
| профессионального результата, готовый | образовательные | неудовлетворительную |
| и компетентный поделиться опытом и | результаты, | успеваемость, имеет |
| навыками, необходимыми для | победитель | проблемы с |
| стимуляции и поддержки процессов | школьных и | поведением, |
| самосовершенствованияи | региональных | испытывает трудности с |
| самореализации наставляемого. | олимпиад и | адаптацией в школьном |
| Обладает лидерскими, организационными | соревнований, | коллективе. Социально |
| и коммуникативными навыками, создаёт | обладающий | или ценностно- |
| комфортные условия для решения | лидерскими и | дезориентированный |
| конкретных психолого-педагогических и | организаторскими | обучающийся, |
| коммуникативных проблем. Наставник | качествами, | демонстрирующий |
| способен стать для наставляемого | нетривиальностью | отсутствие осознанной |
| человеком, который окажет комплексную | мышления, лидер | позиции, необходимой |
| поддержку на пути социализации, | класса, | для выбора |
| взросления, поиска индивидуальных | принимающий | образовательной |
| жизненныхцелей и способов их | активное участие в | траекториии будущей |
| достижения, в раскрытии потенциала и | жизни школы | профессиональной |
| возможностей саморазвития и | (конкурсы, | реализации, не |
| профориентации. В качестве наставника | театральные | принимающий участияв |
| могут выступать педагоги:классный | постановки, | жизни школы, |
| руководитель, учитель- | общественная | отстранённый от |
| предметник, методист, социальный | деятельность, | коллектива, не имеющий |
| педагог, психолог. Наставник может | внеурочная | активной гражданской |
| привлекать консультантов из числа | деятельность), | позиции, испытывающий |
| педагогов для успешного выполнения | которому сложно | кризис |
| своей программы наставничества. | раскрыть свой | самоидентификации, |
|  | потенциал в рамках | разрушение или низкий |
|  | стандартной | уровень |
|  | образовательной | сформированности |
|  | программы либо | ценностных и жизненных |
|  | испытывающему | позиций и ориентиров. |
|  | трудности |  |
|  | коммуникации. |  |
|  | Обучающийся с |  |
|  | особыми |  |
|  | образовательными |  |
|  | потребностями, |  |
|  | имеющий низкую |  |
|  | информированность |  |
|  | о перспективах |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | самостоятельного выбора векторов творческогоразвития, карьерных и иныхвозможностей. |  |

**Варианты программы наставничества «Учитель - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы****взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель-ученик группы риска» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие егопотенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентацииобучающегося в образовательном процессе, адаптации его вшкольном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, психологом, социальным педагогом.Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков,формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставникавыступает классный руководитель. |
| «Учитель- одарённый ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных педагогов. | Анкетирование. Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихпроблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательнуютраекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, неимеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации про- граммы. |

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программыв целом будет руководитель (куратор).

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками плана работы по примерной форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

**Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапестановления практики наставничества в образовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | На дату началадействия программы | На дату подведенияитоговреализации программы(промежуточных, итоговых) |
| * *Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников*
 |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых группах в качественаставляемого |  |  |
| * *Формирование сообщества наставников по запросам представителей*

*образовательной организации* |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству |  |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников |  |  |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий |  |  |
| 2.5 Количество наставников - успешныхпредпринимателей/ общественных деятелей |  |  |
| * *Результативность взаимодействия наставнических пар*
 |
| *по модели «учитель-ученик»:* |  |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развитияобразовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |

# ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ Александровской СОШ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оценить результаты программы и ее эффективность.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/ п** | **Наименование****мероприятия/виды деятельности****по его подготовке и****организации** | **Сроки проведен ия** | **Категория(и) участников** | **Ответствен ные** | **Ожидаемый результат** |
| 1 | Информирование родителей,педагогов,обучающихся о возможностях и целях программы наставничества. | Сентябрь, октябрь | Учителя, родители | Зам. по УВР, ВР | Информирование педагогического коллективаобразовательной организации ореализации программынаставничества. Информирование родителей ореализуемой программенаставничества на родительскихсобраниях. Размещениеинформации на сайте школы. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Октябрь | Учителя, ученики | Кураторы проектной группы | Проведение мониторинга по выявлениюпредварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы) |
| 3 | Обучение наставников | декабрь | Учителя | Куратор | Проведение методической учебы снаставниками по работе снаставляемыми |
| 6 | Организациякомплекса встреч наставника с наставляемым | Декабрь Январь Февраль- апрель | Учителя, ученики | Наставники | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого.Регулярныевстречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого. |
| 7 | Организация текущего контролядостижения планируемых результатовнаставниками | Май | Учителя | Наставники | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи дляпромежуточной оценки |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы | Май - июнь |  | Администра ция,кураторы | Проведение мониторинга личнойудовлетворенности участием впрограмме наставничества. Проведение мониторинга качествареализации программынаставничества. Мониторинг и оценка влиянияпрограмм на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь | Учителя, ученики | Администра ция,кураторы | Приказ о поощрении участников программынаставничества.Формированиеблагодарственных писемучастникам. Размещениеинформации на сайте школы |

# МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

***Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.***

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива впрактической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

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

**Задачи мониторинга:**

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия. Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставленанализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трём формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

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

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учётом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (приложение 4).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

"наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

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

***(Приложение 1)***

**План работы наставника по реализации ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

# «УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»

**2024/2025уч. года**  **четверть**

# НАСТАВНИКА:

(Ф.И.О.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | наименование мероприятия | дата | ожидаемыйрезультат | отчетнаядокументация |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Функция управления программой****наставничества** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |
| 1 | Планирование | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.Сформировать базы наставников инаставляемых с соответствии с формуляром- образцом (привлечь родителей, классныхруководителей, педагогов- психологов) | Куратор программы Команда программы |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.Разработать памятку наставника. | Куратор Команда программы Классныеруководители, социальный педагог, психолог, родители |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта,приобщения к культуре, спорту и т.п. | Куратор Педагог- психолог Классныеруководители |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализациипрограммы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников инаставляемых. | Куратор Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и кураторапрограммы.Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.Организовать поощрение наставников.Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.Создание информационно- презентационных материалов для продвижения примера успешнойреализации программы наставничествачерез медиа, участников, партнеров | Куратор Команда программы Педагог- психолог Классныеруководители |

***(Приложение 2)***

**Отчётная форма наставника по итогам четверти 2023-2024 учебного года**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | наименование мероприятия | дата | результат проведения | сравнительный анализ |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

***(Приложение 3)***

# РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ППР,

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕРЕЗУЛЬТАТОВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального****профессионального развития** | **Дата** | **Результат** |
| *1* | Освоение и внедрение в практику работы новых современныхпедагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности. | 2024/25 |  |
| *2* | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров,видеоконференций, мастер-классов. | 2024/25 |  |
| *3* | Продолжение работы по созданию условий для развития творческогопотенциала учителя, включение его в инновационную деятельность. | 2024/25 |  |
| *4* | Совершенствование работы смотивированными и одаренными детьми. | 2024/25 |  |
| *5* | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися сучетом их индивидуальных возможностей. | 2024/25 |  |

***(Приложение 4)***

# ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ПРОГРАММ НА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ШКОЛЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы |
| на входе 20243 | на выходе 2025 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе. |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости. |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся. |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции. |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне. |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтёрской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программахнаставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодогоспециалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски понеуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы. |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов,связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся. |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе. |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов. |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворённости своей профессией педагогов. |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. |  |  |

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель-ученик».**

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколькополезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными, как Вам кажется, будут групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько понятным, согласноВашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Вам важноощущение безопасности приработе с наставником? Насколько Вам важнообсудить изафиксироватьожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Оцените ожидаемые послезавершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?
2. Что для Вас является особенно ценным в программе?
3. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

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

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 Высможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностнымиобязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективностьпрограммы 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 необходимымитеоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо сВашей помощью наставляемый овладеет необходимымипрактическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качестворазработанной 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 уровеньудовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

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

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель -ученик»**

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| З.Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересны ми были личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколькополезны/интересными были групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько был понятен план работы с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущение безопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько былопонятно, что от Вас ждёт наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Выдовольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы?
2. Насколько оправдались Ваши ожидания?
3. Что особенно ценно для Вас было в программе?
4. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**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 программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство сколлективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационнымитребованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимымитеоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимымипрактическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9 .Качество программыпрофессиональной 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 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
2. Насколько оправдались Ваши ожидания?
3. Что особенно ценно для Вас было в программе?
4. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]