МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ПИЛЮГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

ПРИКАЗ

от 02.09.2021 г.

Nº 265

«О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ»

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 NP-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», приказ министерства образования Оренбургской области №01-21/1706 от 17.12.2020 «Об утверждении региональной программы реализации целевой модели наставничества», приказа отдела образования администрации Бугурусланского района Оренбургской области от 18.12.2020 г. №235 «О внедрении целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях бугурусланского района».

приказываю:

- 1. Внедрить целевую модель наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ».
- 2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества заместителя директора по методической работе Прасолову Марину Валерьевну.
 - 3. Утвердить:
- 3.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества на 2020-2024 гг. согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
- 3.2. Положение о целевой модели наставничества на 2020-2024 гг. согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
- 3.3. Программу целевой модели наставничества согласно приложению № 3 к настоящему приказу.
- 3.4. Механизмы мотивации и поощрения по реализации программы целевой модели наставничества согласно приложению № 4 к настоящему приказу.
- 3.5. Результаты мониторинга реализации программы целевой модели наставничества согласно приложению № 5 к настоящему приказу.

4. Контроль за исполнением настоящего прика	за возложить оставляю за собой.
Директор МБОУ «Пилюгинская СОШ»	Е.Г. Михалева
С приказом ознакомлена:	

Прасо м.В Прасолова «<u>д</u>» <u>09</u> 2021 г.

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях Бугурусланского района на 2020-2024 гг.

№ Наименов	ани Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
е этапа				
1. Подготовк	а Изучение и	 Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 	сентябрь	куратор целевой
условий д. запуска	-	2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,	2020 года	модели наставничества
программи	имеюшихся	дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».	[
a	материалов по	2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.		
	Подготовка	Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества»».	август	куратор целевой модели
	нормативной базы реализации целевой	Разработка и утверждение Положения о наставничестве.	2020 года	наставничества
	модели	Разработка и утверждение Целевой модели наставничества.		
	Выбор форм и	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых		
	программ	и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.		
	наставничества			
		2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели	сентябрь	директор школы
		наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	2020 года	
		3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».		куратор целевой модели
	Информирование	1. Проведение педагогического совета.	сентябрь	директор школы,
	родителей,	2. Проведение родительских собраний.	2020 года	администрация школы,
	педагогов,	3. Проведение ученической конференции.		классные руководители
	обучающихся о	4. Проведение классных часов.		
	возможностях и	5. Информирование на сайте школы. 6. Информирование внешней среды.		
	целях целевой	б. Информирование внешней среды.		
	модели			

2.		Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	сентябрь 2020 года	куратор целевой модели наставничества
		Формунаторина болг	4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	222775572	куратор целевой модели
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	сентябрь 2020 года	куратор целевой модели
3.		Сбор данных о наставниках	 Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 	сентябрь 2020 года	куратор целевой модели наставничества
	TIO OTTO DIVITIO D		3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	сентябрь 2020 года	директор школы
		Формирование базы наставников	 Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 	сентябрь 2020 года	куратор целевой модели наставничества
4.	обучение	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	сентябрь 2020 года	куратор целевой модели наставничества
		Обучение	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.		куратор целевой модели
		наставников для работы с	2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников.	[директор школы
		наставляемыми	3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	август - сентябрь 2020 года	куратор целевой модели наставничества
5.		Отбор наставников и наставляемых	 Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. 	Сентябрь 2020 года	куратор целевой модели наставничества

		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь 2020 года	директор школы
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь 2020 года	Наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь 2020 года	Педагог - психолог
	и осуществлени е работы	Организация комплекса последовательных	 Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	2020 - 2021 учебный год.	Наставники
		Организация текущего контроля достижения	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Январь 2021 года	куратор целевой модели наставничества
7.		планируемых Отчеты по итогам	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Январь	куратор целевой модели
	наставничеств	наставнической	 Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 	2021 года	наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	 Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 	Январь 2021 года	директор школы
		and rabininos	 Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ". 		куратор целевой модели наставничества

положение

о целевой модели наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ» Бугурусланского района Оренбургской области

1. Обши положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Пилюгинская СОШ» (далее положение разработано в соответствии с Федеральным закономот29.12.2012г.№273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися».
- 1.2. Целевая модель наставничества МБОУ«Пилюгинская СОШ» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа"," Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".
- 1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения междуучастникамиобразовательныхотношенийвдеятельностинаставничества.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через не формальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. Форма наставничества способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической парыилигруппы, участники которойнах одятся взаданной обстоятельствамиролевой ситуации, оп ределяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Программа наставничества-комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. Наставляемый участник программы наставничества, который через взаимодействие снаставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные ипрофессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.5. Наставник-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Координатор-сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Куратор сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.8. Целевая модель наставничества система условий, ресурсов и процессов, необходимых дляреализации программнаставничествав школе.
- 2.9. Благодарный выпускник выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь сней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее-

педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

- 3.2 Основнымизадачамишкольного наставничества являются:
- разработкаиреализациямероприятийдорожнойкартывнедренияцелевой модели;
- разработкаиреализацияпрограмм наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничествав школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по методической работе.
- 4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы.
- 4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицамишколы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков будущихучастников программы.
- 4.6 Наставляемыммогутбыть обучающиеся:
- Проявившие выдающиеся способности;
- Демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- С ограниченными возможностями здоровья;
- Попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- Имеющие проблемы с поведением;
- Не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
- 4.7 Наставляемымимогутбыть педагоги:
- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современным и программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 4.8 Наставникамимогут быть:
- ullet обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся-активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.
- 4.9 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).
- 4.10 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.11 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.12 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами

наставничества.

- 4.13 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- 4.14 С наставниками, приглашенными и внешней среды составляется договор о сотрудничествена безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

- 5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Учитель-студент», «Ученик-ученик», «Учитель-ученик».
- 5.2 Представление программ наставничества по формам на методическом совете.
- 5.3 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый:
- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- 5.4 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

- 6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как системасбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/илиотдельныхееэлементах.
- 6.2 Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухосновных этапов:
- оценкакачествапроцессареализациипрограммы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- 6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5 Входе проведения мониторинга невыставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Пилюгинская СОШ», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на рискии противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

• Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с

наставничеством.

- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Пилюгинская СОШ», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации поощрения наставников

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития
 школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

- 12.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- ✓ Положение о наставничестве в МБОУ «Пилюгинская СОШ»»;
- ✓ Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- ✓ Целевая модель наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ».
- ✓ Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ».
- ✓ Приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «Пилюгинская СОШ».
- ✓ Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- ✓ Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

Приложение № 3 к приказу от 02.09.2022 г. № 265

Программа целевой модели наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ» Бугурусланского района Оренургской области

1. Пояснительная записка

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новомколлективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно- методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования исаморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодыхпедагогов

2. Нормативные основы наставничества

2.1 Нормативные правовые акты международного уровня.

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

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

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

2.2 Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29ноября 2014 г. N2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.N996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельностии благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественныхобъединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "Онекоммерческих организациях".

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом междуобучающимися».

2.3 Нормативные правовые акты

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ОУ
- Программа развития ОУ
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ОУ
- Положение о педагогическомсовете
- Положение о методическомсовете

2.4 Ожидаемые результаты внедрения наставничества

- 1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительногообразования.
- 2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочныхипсихологическикомфортныхкоммуникацийнаосновепартнерства.
- 3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 4. Адаптация учителя в новом педагогическомколлективе.
- 5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- 6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- 7. Снижение показателей неуспеваемостиучащихся.
- 8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- 9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 11. Формирования активной гражданской позиции школьногосообщества.
- 12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иныхвозможностях.
- 13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социальногодвижения.
- 15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- 16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные исоциальные.
- 17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

2.5 Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

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

- 2. Наставник участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствованиянаставляемого.
- 3. Куратор сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программынаставничества.

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

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

- Формирование базы наставляемых:
- ✓ из числа обучающихся:
- о проявивших выдающиеся способности;
- о демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- о с ограниченными возможностями здоровья;
- о попавших в трудную жизненную ситуацию;
- о имеющих проблемы с поведением;
- о не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
- о молодых специалистов;
- о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
- о обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- о родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов;
- о выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- о сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- о успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт:
- о ветеранов педагогического труда.

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

3. Этапы реализации Целевой модели наставничества ОУ

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Дорожная карта реализации наставничества.	Сентябрь- октябрь 2020
	Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества.	Пакет документов.	

	Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.		
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.	Ноябрь- декабрь 2020
Формирование базы наставников	 Формирование базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. Формирование базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передатьсяюй опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	Ноябрь-декабрь 2020
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.	Декабрь 2020

Формирование наставнических пар/групп	Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках	Декабрь 2020
Организация хода наставнической программы	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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	программы Мониторинг:	Январь-июнь 2021
Завершение программы наставничества	 Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.	Июнь 2021

4. Формы наставничества МБОУ «Пилюгинская СОШ»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Пилюгинская СОШ» (далее – ОУ) в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

4.1 Форма наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи:

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

Результат:

- 1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2. Повышение успеваемости в школе.
- 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- 6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный» – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

4.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

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

Результат:

- 1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

- 4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- 5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- 6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- 7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- 8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель».

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог,
Наставник - консультант	Наставник - предметник		находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого — педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		усталости.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель -	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в

молодой специалист»	работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.					
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.					
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.					
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.					

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель».

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

4.3 Форма наставничества «Работодатель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- 1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
- 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
- 3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- 4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

- 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе.
- 2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
- 3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
- 4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
- 5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель образовательного учреждения.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель - ученик».

Формы	Цель
взаимодействия	
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«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 куратора.
«Работодатель –	Профессиональная
будущий	u. I
сотрудник»	поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций,
	осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего

трудоустройства.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо — учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими 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. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

5.2. Мониторинг и опенка влияния программ участников. на всех Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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 (таблица 2).

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 "наставникнаставляемый".

Задачи мониторинга:

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

6. Программы Целевой модели наставничества ОУ

Форма	Название	Целевая	Цели	Задачи	Характерис	Характеристи
наставни	программ	аудитори	программы	программы	тика	ка
чества	ы	Я			наставника	наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемо сть на 100	Учащиеся 2 – 11 классов	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	Помощь в самоорганиза ции (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). Помочь сформировать интеллектуаль ные умения в виде	Ученик, демонстрир ующий высокие образовател ьные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирую щий неудовлетворит ельные образовательны е результаты.

Поделись опытом	Учащиеся 8 – 11 классов	Обмен навыками для достижения целей.	тренировки ряда мыслительны х операций по западающим темам Оказать помощь в выполнении домашних заданий. Оказание взаимной помощи в учебноисследовательской, проектной и творческой работе. Работа над общими проектами, исследования ми.	Ученик, демонстрир ующий высокие образовател ьные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад. Творческий и одаренный.	Ученик, с особыми образовательны ми потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Вовлечени е в активную деятельнос ть.	Учащиеся 1 – 8 классов	Психоэмоциональ ная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационн ых, творческих, лидерских навыков.	Поддержка становления индивидуальн ости подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальн ой помощи в развитии творческих способностей и т.д.). Содействие в проявлении индивидуальн ости (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка,	Активный ученик, обладающи й лидерским и организатор скими качествами, нетривиаль ностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающ ий активное участие в жизни школы. Волонтеры.	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентирова нный, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуально м обучении.

ученик в ууловиях прибывы адаптации и ве с самораниза пимольного сообщества. В новь прибывы адаптации учащиеся. Помом в поддержав два адаптации и в новом коллектива поддержа два дарапации и в новом коллектива. Антибулли Учащиеся и в образовательного побразовательного портанизации, в образовательного портанизации поттанизации, в подътанизательного портанизации, в образовательного портанизации, в образовательного портанизации, в образовательного поттанизации, в образовательного поттанизации, в образовательного поттанизации поттанизации, в поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации, поттанизации поттанизации, поттанизации поттанизации поттанизации, поттанизации поттанизации, поттанизации, поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации поттанизации п					помощь в		
Ученик в условиях прибывы и в в положение программы соморгания и и в достижении ученик, помощь в выборе целей и их достижении ученик, особещества. Ученик в условиях прибывы ученик в на в поддержка при ученик в канаса. Нсихоэмо приональная поддержка пры вновом коллективе новом коллективе. Антибулли 1 - 1 1 п классов. Чученик в образовательной организации в новом коллективе. Новой ученик качествами или ученик, особещества и подгрежка и поддержка и поддержка и поддержка и поддержка и поддержка ученик, образовательной опроцесса. Решение комкретных пескологических и поддержка и поддержка ученик, образовательной опративатор образовательной организации, в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. Антибулли 2 чапиеся профилактика в сомомуникатив ных проблем. На сособыми коммуникати и подрежка ученик, образовательный ученик, образовательный и подрежка и поддержка ученик, образовательный и подрежка и поддержка и поддержка ученик, образовательный ученик, образовательный и подрежка и подрежка ученик, образовательны и подрежение учащихся в сомомуникат в поддержка и подрежка ученик, образовательны и подрежка и подрежка ученик, образовательный подрежками, качествами или ученик, образовательный подрежками, подрежка и подрежка и подрежка и подрежка и подрежка и подрежка ученик, образовательный подрежками, подрежка и подрежк					i '		
Учених в условиях адаптации. и в дального сообщества. и кладучащиеся. и кладучащиеся. образовательной организации, в образовательной организации					подростка для		
ученик в условиях адаптации и в в мероприятии и г.д.) В выборе целей и их доственение программы саморазнития, помощь в выборе целей и их достожении) учащиеся прибывы ученик в в перимы и не в пестаму писоды и класса. Психомо щиональная поддержка для адаптации в новом коллектива ноддержка для адаптации в новом коллектива новом коллектива новом коллектива новом коллектива новом коллектива новом коллектива ноддержка для адаптации в новом коллектива. Решение комкретных психологических и коллектива. Решение комкретных психологических и коллектива. Решение комкретных психологических и коллектива. В сех форм классов. 1. Психомощ образовательной организации, в образовательны ую учащихся в сорбыми коммуникат поразовательны ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения и потребностями. Моразовательны и потребностями. Учащихся докумения и потребностями. Ученик, образовательны и потрежение и по							
П.Т.д.) Помощь в самоорганиза шии (помощь в составлении режима дия, совместное составлении режима дия, помощь в программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении вобъемство собщества. Ученик в условиях прибывит адаптации. не в школу учащиеся. истему школу учащиеся. истему школу учащиеся. истему школь и класса. Помощь с организацией образовательной пот продески дия поддержка для адаптации в новом коллектива новом коллективе. ит							
Помощь в самоорганиза пии (помощь в составлении режима дия, совместное составления программы саморазвития, помошь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. Ученик в условиях далатации и не в школу учащиеся. Систему чащиеся. Коллектива пиодцержка для адагтации в новом коллективе. Помошь с образовательной организацией компектыве ни в новом коллективе. Профилактика в сех форм на кассов. Насизия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Вовлечение учащихся в образовательный поддержка учащихся в образовательный поддержка учащихся в образовательный поддержка учащихся в образовательный поддержка учащихся по процесса. Решение конкретных проблем. Насизивнай учащихся по процеска. Решение конкретных поддержка учащихся по процеска. Решение конкретных по процеска Решение конкретных по процеска Решение конкретных по процеска Решение							
Ученик в условиях адаптации. В Вновь школь и кательна поддержка для адаптации. Учащиеся. Подостное касаса. Психомо циональная поддержка для адаптаци в новом коллективе. Новом коллектива. Новом ученик, обладающи й инжи проблем. Новом ученик, обладающий ученик, пассивный от коллектива. Новый ученик, обладающи ученик, и коммуникатив наж проблем. Новый ученик, обладающи и качествами. Решение конкретных психологических и коммуникатив наж проблем. В поддержка дученик, обладающий ученик, образовательны и ученик, обладающий и писторовами и поддержка дученик, обладающий ученик, отстраненный ученик, обладающий ученик, поддержка дученик, обладающий и писторовами и писторовами и поддержка дученик, образовательны и качествами. Решение конкретных психологических и ками проблема. В поддержка дученик, обладающий и писторовами и подразовательны и поддержка дученик, обладающий и писторовами и писто							
Ученик в условиях адаптации. Выовь условиях адаптации. не в школь и кольсктива поддержка для адаптации в повом коллективе. Профилактика в порам коллективе. Профилактика в порам коллективе. Профилактика в образовательной организатор оскум, образовательной организатор оскум, образовательном и потребностями.							
В составлении режима дия, совместное составлении програмы саморазвития, помощь в выборе целей и их доствжении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. Ученик в условиях прибывш адантации. и в в школь и класса. Психоэмо шкональная поддержка для адантации в нопом коллективе. На положение в нопом коллективе. На подержка для адантации в нопом коллективе. На подержка поддержка для адантации в нопом коллективе. На помож коллективе. На помож коллективе. На помож коллективе. На подержка учащимся в образовательной организации, в общественных местах. На поддержка учащикся в образовательной организации, в общественных местах. В поддержка учащихся в образовательной организации, в общественных местах. В поддержка учащихся и организатор общественных местах. В поддержка учащихся и организатор общественных местах. В поддержка иними навыками и потребностями. Образовательны и поддержка иними навыками и потребностями.					_		
Ученик в условиях адаптации. В Вновь условиях адаптации. и в пиколу учанциеся. Антибудли И Танта 1-11 в всех форм насилия в общественных местах. В Новом в общественных местах. В Включение программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. Знакомогно с традициями, особенностям и пколы и класса. Психомо пиональная поддержжа для адаптации в новом коллектива. В новом коллективе конкретных пелхологичее конкретных конкретных пелхологичее конкретных пелхологиче конкретных пелхологичее конкретных пелхологиче конкретных пелхологиче конкретных пелхологиче конкретных пелхологиче пелхологиче конкретных пелхологиче пелхологиче пелхологиче пелхологиче пелхоло					*		
Ученик в условиях адаптации. Виоль прибывш не в пколы ученика в систему взаимоотношений учащиеся. Виколь коллектива полощь в новом коллектива полощь в новом коллективе. Профилатиции в новом коллективе. Профилатици в новом коллективе. Профилатиции в новом коллективе. Профилатици в новом коллективе. Профилатиции в нама праве профилатиции в нама праве профилатиции в нама при при профилатиции в нама при при при правити в нама при при при прави нама при при при прави нама при при при при прави на при при прави на при							
Ученик в условиях адаптации. В ніколу учащиеся. Профилактива пюдержка для адаптации в не повом коллектива поддержка для адаптации в не повом коллективе. Профилактиве на весе форм кассов. В 1-11 весе форм кастах. Профилактика в образовательной организации, в общественных местах. Профилактика в собместную подрежка для адаптации в новом коллективе. Профилактика в собразовательной организации, в общественных местах. Образовательной организации, в общественных местах. Образовательный и потребностями. Образовательной образовательной образовательной и потребностями. Образовательной и потребностями. Образовательной образовательной образовательной и потребностями. Образовательной и					* ' '		
Ученик в условиях адаптации. Вновь икольетива икольетива инональная поддержка для адаптации в новом коллективе и профылактиве новом коллективе и поддержка для адаптации в новом коллективе и поддержка для адаптации в новом коллективе. Профылактиве иновом коллективе и поддержка для адаптации в новом коллективе. Профылактиве иновом коллективе. Профылактиве иновом коллективе Профылактика в сех форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Пометах. Пометах и поддержка для адаптации в насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Пометах и поддержка и поддержк							
Визовательной организации в общественных местах. Визовательной организации в общественных местах. Визовательный выборе целей и их достижении вы мероприятия школьного сообщества. Знакомство с общества. Знакомство с общества. Знакомство с обладающи и иколь и класса. Психозмо циональная подлержка для даптации в новом коллективе. Помощь с организацей образовательной организации, в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. Помощь с организации качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива. Помощь с организатор образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. Помощь с организации в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. Помощь с организации в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных уго деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения Образовательны ми потребностями. Образовательны ми потребностями потребностями потребностями потребностями потребностями потребностями потребностями потребн					программы		
Выборе целей и их достижении вовраечение в мероприятия школьного сообщества. Вновь условиях адаптации. и в в школь и учащиеся. класса. Психоэмо приональная поддержка для адаптации в новом коллективе. но 1 - 11 классов. Профилактика в собразовательной организации, в общественных местах. Профилактика в собразовательной организации, в общественных местах. Профилактика в собразовательной празвитой зищихся в собразовательной поддержка для учащихся. Профилактика насилия над учащимиея в образовательной организации, в общественных местах. Пескомогичес ких и коммуникатив ных проблем. Пескомогичес ких и коммуникатив ных проблем. Пескомогичес ких и коммуникатив ных проблем. Пескомогичес ких и коммуникати в насилия над учащихся. Образовательной поддержка учащихся. Образовательной поддержка учащихся в совместную творческую, образовательны и портанизации, уго деятельность. Обучение навыкам мирного разрешения Образовательны и потребностями. Образовательна					саморазвития,		
Ученик в условиях прибывш далаптации. И в вымоотношений учащиеся. Помощь с поддержка для адаптации в новом коллективе. Помощь с ких и коммуникатив нг 1 - 11 весе форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Профилактика в собтененения на 1 - 11 весе форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Помощь с окомуникатив них проблем. Плеихоэмощ бразовательной организации в общественных местах. Помощь с окомуникатив них проблем. Плеихоэмощ бразовательной организации, в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. Помощь с окомуникатив них проблем. Плеихоэмощ образовательной организации, в образовательны и от страненный от коллектива. Новый ученик в соместную дазвитой завитой завитом зави							
Ученик в условиях адаптации и е в школы и коласктива школьного сообщества. Вновь ученика в систему учащиеся. Внамоотношений коллектива школы и класса. Психоэмо щолась даржка для адаптации в новом коллективе. На потративных проблем. На потративных профлем поддержка поддержка поддержка поддержка потративных профлем потративных профлем потративных профлем потративным потративным потративным потративным потративным потративным потративных потративных профлем потративным потративным потративным потративным потративных потративных потративных профлем потративных потративных потративных потративность потративных					-		
Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. Визымостного сообщества. Визымостного сообщества. Визымостношений учащиеся. Визымостношений учащиеся. Профилактива новом коллективе. Профилактива насилия над учащимся в образовательной организации, в образовательных местах. Профилактика насилия над учащиеся в образовательных местах. Профилактика насилия над учащимся в образовательных местах. Вовлечение навыкам мирного разрешения Воврескую, образовательны ми нарыжами, особенностям и инжласса. Помощь с организацие и инжласса. Помощь с организацие и потребностями. Образовательной соттраненный от коллектива. Пассивный ученик, обладающи ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный ученик, обладающи ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный ученик, обладающи ученик, обладающи от коллектива. Пассивный ученик, обладающи образовательны и навыками, ую образовательны инавыками, ую образовательны ми навыками, ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения Образовательны ми навыками мирного разрешения Образовательны ми намых проблем на предекти ми и потребностями. Образовательны ми намых проблем на предекти мета на предекти мета на предекти мастельной от коллектива. Образовательны ми нами проблема мета на предекти мета на п							
Ученик в условиях адаптации. Вновь пиколу учащиеся. Включение пиколу учащиеся. Включение пиколы и класса. Психоэмо пиколь и колдективе пиг 1-11 классов. Профилактика всех форм насилия над учащимся в образовательно организации, в обладающия и школы и класса. Психоэмо пикон коммуникатив ных проблем. Активный ученик, особенностям и школы и класса. Психоэмо пранизацией и пиколы и класса. Психоэмо пранизацией и пиколы и класса. Психоэмо пассивный, ото процесса. Решение ких и коммуникатив ных проблем. Активный и лидерским и потраненный от коллектива. Профилактика всех форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Вовлечение учащихся в совместную подержка учащихся и лидерским и подрежка учащихся. Описывная ученик, обладающи ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный ученик и подрежка учащихся в совместную образовательны инавыками, ую деятельность. Обучение навыками учо деятельность. Обучение навыками мирного разрешения Образовательны мирного разрешения Образова					· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
Ученик в условиях адаптации. и в ишколу учащиеся. и в новом коллективе. игоморазовательной организации, в обадовательного образовательной организации, в обпадающий рученик, обладающий и школы и класса. Психоэмо циональная поддержка для адаптации в новом коллективе. Профилактика всех форм насилия над учащимся в образовательной организации, в обпадоващий от опроцесса. Ких и коммуникатив ных проблем. 1.11 классов. Насилия над учащимся в образовательной организации, в обпадовательной организации, в обпадовательной организации, в обпадовательной организации, в образовательной образовательный образовательный организации, в образовательной образовательный образовательной образовательный образовательный образовательный образовательный образовательной образовательный образовательной образовательный образовательной обра							
Ученик в условиях адаптации. В Вновь прибывш ие в школу ученика в систему взаимоотношений коллектива поддержка для адаптации в новом коллективе. Антибулли Учащиеся нт 1-11 классов. Антибулли р бразовательной организации, в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. В Вновь прибывш ученика в систему взаимоотношений коллектива пиоларержка для адаптации в новом коллективе. Антибулли р чащиеся нт с 1-11 классов. В всех форм в образовательной организации, в общественных местах. В Вновь прибывш ученик в систему взаимоотношений и школы и класса. Помощь с организацией образовательной оказывательноть организации, в общественных местах. В Вновь прибывш ученик в систему взаимоотношений и школы и класса. Помощь с организацоей образовательной организации, в общественных местах. В Вновь прибывш ученик, обладающи и и школы и класса. Помощь с организацоей образовательной пото процесса. Решение кких и коммуникатив ных проблем. 1-11 классов. В Ключение ученик, обладающи и и школы и и и школы и и и школы и и и школы и и школы и и и и и и и и и и и и и и и и и и и							
Ученик в условиях адаптации. В вновь прибывш ие в школу учащиеся. Антибулли нг 1-11 классов. 1-11							
условиях адаптации. и в в школу учащиеся. Антибулли нг 1-11 всех форм классов. Профилактика и горганизации, в образовательной организации, ую организации, ую организации, ую организации, образовательны ми потребностями.					сооощества.		
условиях адаптации. и в в школу учащиеся. Антибулли нг 1-11 всех форм классов. Профилактика и горганизации, в образовательной организации, ую организации, ую организации, ую организации, образовательны ми потребностями.		Vченик в	Вновь	Включение	Знакомство с	Активный	Vченик
адаптации. ие в школу учащиеся. иноль и учащиеся. иноль и класса. Психозмо циональная поддержка для адаптации в новом коллективе. Иго процесса. Решение конкретных психологичес ких и коммуникатив ных проблем. Иго продержка учащихся в образовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. Иго поддержка учащихся в собщественных местах. Иго продержка учащихся в совместную деятельность. Иго продержка и поддержка учащихся в совместную деятельность. Иго преденения и потребностями. Учо празвитой образовательный инавыками, хорошо развитой омпатией.							*
Мантами Миколу учащиеся. Миколь и класса. Психоэмо циональная поддержка для адаптации в новом коллективе. Мантами и потроцесса. Решение комкретных психологичес ких и коммуникатив ных проблем. Активный ученик, отстраненный от коллектива. Мантами и подрежка для адаптации в новом коллективе. Мантами и потребностями. Мантами и потераненный от коллектива. Мантами и потераненный и потераненный и потераненный и потребностями. Мантами и потребностями и потребностями и потребностями. Мантами и потребностями и потребностями и потр		I -	-	-		-	
учащиеся. Коллектива школы и класса. Помощь с организатор образовательно ого процесса. Решение конкретных психологичес ких и коммуникатив ных проблем. Антибулли Учащиеся нг 1-11 классов. Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах. Профунация и поддержка учащихся в совместную образовательных местах. Вобразовательных и подсержка и поддержка учащихся в совместную образовательных и порганизации, в общественных ую образовательных местах. Вобразовательных и подсержим и потребностями. Образовательных и потребностями.		адаптации.		=			_
школы и класса. Психозмо циональная поддержка для адаптации в новом коллективе. Антибулли Учащиеся нг 1-11 всех форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Вобразовательной организацией образовательной организации, в общественных местах. Профилактика 1. Психоэмоци ональная ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный от коллектива. Пассивный от коллектива. Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный от коллектива. Пассивный от коллектива. Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный от колментика обладающи и и и и и и и и и и и и и и и и и и			-		класса.	_	
класса. Психоэмо циональная поддержка для адаптации в новом коллективе. Антибулли Учащиеся нг 1-11 всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах. Вовлечение учащихся. образовательной организации, в общественных местах. В доверение ких и коммуникатив них проблем. 1. Психоэмоци качествами. Активный от коллектива. Пассивный ученик, ученик, отстраненный от коллектива. Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. В довразовательной организации, в образовательной организации, в общественных местах. В довразовательность. образовательны инавыками, ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения			учащиеся.				
циональная поддержка для адаптации в новом коллективе. Профилактика насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. От коллектива. От коллек					_		
Поддержка для адаптации в новом коллективе. Антибулли Учащиеся нг 1-11 всех форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Вовместную образовательных местах. Поддержка ики и коммуникатив ных проблем. 1.Психоэмоци ученик, обладающи отстраненный учащихся. и и организатор ским, коммуникат ивными ми потребностями. ую образовательны ую образовательны ую образовательны ую образовательны и организатор ским, коммуникат ивными навыками, хорошо деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения					*		
адаптации в новом коллективе. Антибулли Учащиеся нг 1-11 всех форм насилия над учащимся в образовательной организации, в общественных местах. Вовречение учащихся в совместную творческую, образовательны уую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				· ·	_	качествами.	от коллектива.
Новом коллективе. Антибулли Учащиеся нг 1-11 всех форм насилия над образовательной организации, в общественных местах. Вобщественных местах. Новый ученик, обладающи отстраненный организации, в общественных местах. Вобщественных местах. Новый ученик, обладающи отстраненный организатор ским, совместную творческую, образовательны инавыками, ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				поддержка для			
Антибулли Учащиеся профилактика поддержка учащимися в образовательной организации, в общественных местах. Новом коллективе. Ких и коммуникатив ных проблем. 1.Психоэмоци ональная ученик, отстраненный учащихся. и лидерским образовательной организации, в общественных местах. 2. Вовлечение учащихся в совместную образовательн убю деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				адаптации в			
Антибулли нг 1-11 всех форм ональная ученик, ученик, образовательных местах. Коммуникатив ных проблем. 1. Психоэмоци ональная ученик, ученик, обладающи отстраненный ученик в илидерским образовательных местах. Коммуникатив ных проблем. 1. Психоэмоци ученик, ученик, обладающи отстраненный илидерским образовательной организации, в общественных местах. 2. Вовлечение учащихся в ским, с о особыми образовательны творческую, образовательны ую образовательны ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				HOBOM			
Антибулли Учащиеся Профилактика 1-11 всех форм ональная ученик, ученик, обладающи отстраненный учащихся. и новый учащихся в образовательной организации, в общественных местах. ———————————————————————————————————				коллективе.			
Антибулли нг 1-11 всех форм ональная ученик, обладающи ученик, обладающи отстраненный ученик в образовательной организации, в общественных местах. Вовлечение учащихся в совместную образовательны ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения					_		
классов. Насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательны ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения обладающи отстраненный от коллектива. Новый ученик в организатор ским, коммуникат ивными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Антибулли	Учащиеся	Профилактика		Активный	Пассивный
учащимися в образовательной организации, в общественных местах. Учащихся в совместную творческую, образовательны ую деятельность. 2. Вовлечение учащихся в ским, коммуникат творческую, образовательны ми потребностями. хорошо развитой эмпатией. 2. Обучение навыкам мирного разрешения		НΓ	1- 11	всех форм	ональная	ученик,	ученик,
учащимися в образовательной организации, в общественных местах. Учащихся в совместную творческую, образовательны ую деятельность. 2. Вовлечение учащихся в ским, коммуникат творческую, образовательны ми потребностями. хорошо развитой эмпатией. 2. Обучение навыкам мирного разрешения			классов.	насилия над	поддержка	обладающи	отстраненный
образовательной организации, в общественных местах. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательн ую деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения и организатор ским, коммуникат ивными навыками, хорошо развитой эмпатией.					_		-
организации, в общественных местах. 2. Вовлечение учащихся в ским, коммуникат творческую, образовательн уно деятельность. 2. Вовлечение учащихся в ским, коммуникат творческую, образовательны ми потребностями. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				⁻		-	Новый ученик в
общественных местах. учащихся в ским, коммуникат творческую, образовательны ми потребностями. ую хорошо деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				=	2. Вовлечение	организатор	-
местах. совместную творческую, образовательны ми потребностями. ую хорошо деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				_	учащихся в	_	
творческую, образовательн навыками, ую хорошо деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения					совместную	·	
образовательн ую хорошо развитой эмпатией. 2. Обучение навыкам мирного разрешения				_	творческую,	•	=
ую хорошо развитой эмпатией. 2. Обучение навыкам мирного разрешения							
деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения					_		потреопостими.
2. Обучение навыкам мирного разрешения					-		
2. Обучение навыкам мирного разрешения					.,	_	
мирного разрешения					2. Обучение	эмпатией.	
разрешения					_		
разрешения					мирного		
					_		
					T		
Б Б 5 4 Молодой Молодые Методическая 1. Наставник – Молодой	Уч ит ел ь -	Молодой	Молодые	Методическая	1.	Наставник –	Молодой

педагог -	специалис	поддержка по	Формировать	предметник.	специалист.
предметни	ты –	конкретному	и воспитывать	Опытный	Имеет малый
К.	предметн	предмету для	у молодых	педагог	опыт работы
	ики (стаж	приобретения	специалистов потребность в	одного и	(от 0 до 3 лет),
	до 3 лет)	необходимых	непрерывном	того же	испытывающий
		профессиональны	самообразова	предметног	трудности с
		х навыков и	нии.	0	организацией
		закрепления на	2. Помочь	направлени	учебного
		месте работы.	учителю,	я, что и	процесса по
			опираясь в	молодой	своему
			своей деятельности	учитель,	предмету, с
			на	способный	взаимодействие
			достижения	осуществля	мс
			педагогическо	ТЬ	обучающимися,
			й науки и	всесторонн	другими
			передового	юю	педагогами,
			педагогическо го опыта,	методическ	родителями.
			творчески	ую	
			внедрять идеи	поддержку	
			в учебно-	преподаван	
			воспитательн	ия	
			ый процесс. 3. Создать	отдельных	
			условия для	дисциплин.	
			профессионал		
			ьной		
			адаптации		
			молодого		
			педагога в		
			коллективе. 4.Способствов		
			ать		
			формировани		
			Ю		
			индивидуальн		
			ого стиля		
			творческой		
			деятельности;		
			вооружить		
			начинающего		
			педагога		
			конкретными		
			знаниями и		
			умениями		
			применять		
			теорию на		
			практике.		
M	Marie	Панаста	05	Шаат	Manani
Молодой	Молодые	Поддержка для	Обучение работе со	Наставник –	Молодой
классный	специалис	приобретения	раооте со школьной	консультант	специалист.
руководите	ты -	необходимых	документацие	. Опытный	Имеет малый
ЛЬ	классные	профессиональны	й классного	педагог,	опыт работы
	руководит	х навыков в	руководителя.	имеющий	(от 0 до 3 лет),
	ели (стаж	работе с	Проектирован	профессион	испытывающий
	•	ипология		0.1111112	maximus omic o
	до 3 лет)	классным коллективом и	ие целей работы с	альные	трудности с организацией

Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работник и педагогич еского сообщест ва школы.	закрепления на месте работы. Создание комфортных условий для реализации профессиональны х качеств в новом коллективе.	классным коллективом. Изучение методов сплочения классного коллектива. Особенности проектирован ия рабочей программы. Рекомендации по проведению родительских собраний. 1.Знакомство с традициями, особенностям и, регламенте и принципах образовательн ой организации. 2.Помощь с организацией образовательн ого процесса. 3. Решение конкретных психолого — педагогичекси х и коммуникатив	успехи Наставник — консультант . Педагог, склонный к активной общественн ой работе, имеющий опыт работы в педагогичес ком сообществе	воспитательной работы с классом, с взаимодействие м с обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.
Профилакт ика эмоционал ьного выгорания.	Педагоги ческое сообщест во.	Развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания педагогов.	ных проблем. Изучить особенности синдрома эмоционально го выгорания у педагогов школы. Способствова ть повышению работоспособ ности. Обучить педагогов способам выработки эмоционально й устойчивости. обучить педагогов способам	Наставник — консультант . Педагог — психолог, педагог, обладающи й лидерскими, организацио нными и коммуникат ивными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Педагог, находящийся в состоянии эмоциональног о выгорания, хронической усталости.

				саморегуляци		
				И.		
				Активизирова		
				ть стремление		
				педагогов к		
				пониманию, осознанию и		
				использовани		
				ю внутренних		
				ресурсов для		
				личностного		
				роста и		
				сохранения		
				собственного		
				здоровья. Способствова		
				ть		
				формировани		
				Ю		
				корпоративно		
				й культуры.		
	Информац	Педагоги	Помощь в	Помощь в	Наставник –	Консервативны
	ионно —	ческое	овладении	овладении	консультант	й педагог,
	коммуника	сообщест	современными	ИКТ-	, новатор.	ориентированн
	тивные	BO.	программами,	компетентнос	Владеет	ый на
	компетент		цифровыми	тями для	современны	репродуктивно
	ности		навыками, ИКТ	планирования, реализации	ми	е усвоение
			компетенциями.	и оценки	программам	знаний, умений
			, , ,	образовательн	и,	и навыков,
				ой работы с	цифровыми	приверженный
				учащимися.	навыками,	стереотипам и
				Применять	ИКТ	традиционным
				современные		_
				образовательн	компетенци	алгоритмам
				ые	ями,	деятельности.
				технологии,	реализует	
				включая информацион	их на	
				ные, а также	практике.	
				цифровые		
				образовательн		
				ые ресурсы.		
				Научить		
				использовать		
				современные		
				способы		
				оценивания в условиях		
				информацион		
				но-		
				коммуникаци		
				онных		
				технологий		
				(ведение		
				электронных		
				форм		
				документации		
				, в том числе электронного		
				журнала		
				и дневников		
				обучающихся)		
•	•	•			•	

				. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедий ным оборудование		
	Дистанцио нное обучение.	Педагоги ческое сообщест во.	Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникаци онных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственног о контакта между педагогом и учащимся.	м. Освоение технологий дистанционно го обучения. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционно го обучения. Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернетресурсы.	Наставник — консультант , новатор. Владеет современны ми программам и дистанцион ного обучения, реализует их на практике.	Педагоги, ориентированн ые на освоение программ дистанционног о обучения.
Работодатель - ученик	Будущий профессио нал	Учащиеся 8 – 11 классов	Помощь учащимся, с особыми образовательным и потребности, в реализации образовательных, научно — исследовательски х потребностей для будущей профессионально й деятельности.	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. Формировани е осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.	Активный профессион ал. Обладает развитыми коммуникат ивными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциаль но	Социально активный школьник с особыми образовательны ми потребностями, мотивированны й к расширению круга общения, самосовершенс твованию, получению профессиональ ных навыков.

	начимый зрослый	Учащиеся 5 – 11 классов, стоящие на учете в ВШК	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативны х, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.	Оказание помощи в исследователь ской деятельности. Повышение образовательных результатов у наставляемых. 2. Форм ирование мотивации к учебе, осознанного подходят к выбору профессии.	будущему коллеге. Активный профессион ал, из числа неравнодуш ных представите лей благодарны х выпускнико в, представите лей родительск ого сообщества.	Учащихся, имеющих проблемы с учебой и поведением, не мотивированны е, не умеющие строить свою образовательну ю и профессиональ ную траекторию.
--	--------------------	---	--	---	--	--

Приложение № 4 к приказу от 02.09.2022 г. № 265

Механизмы мотивации и поощрения по реализации программы целевой модели наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ» Бугурусланского района Оренбургской области

- 1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
 - 2. В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;
- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании,
 - участие руководителей всех уровней в программах наставничества;
- организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.
- 3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников. Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):
 - почетной грамотой;
 - почетного звания "Лучший наставник";
 - нагрудным знаком наставника;
 - иные.

Также могут применятся в целях поощрения:

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
 - рекомендации при трудоустройстве;
- стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
 - нематериальное поощрение на рабочем месте:
 - получение дополнительных дней к отпуску;
 - иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.
- 4. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения

Результаты мониторинга реализации программы целевой модели наставничества в МБОУ «Пилюгинская СОШ» Бугурусланского района Оренбургской области

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Работодатель ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	резул	енка ьтатов раммы
	на	на
	входе	выходе
	2020	2021
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 волонтерской деятельности.	
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.	
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.	
Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.	
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.	
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.	
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.	
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.	
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).	
Уровень личностной тревожности учащихся.	
Эмоциональное состояние при посещении школы	
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся	
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе	
Уровень психоэмоционального состояния специалистов	
Уровень профессионального выгорания педагогов.	
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов	
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.	

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?	
---------------------	--

Инструкция

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

3. Оцените ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
комфорта при общении с наставником										
4. Насколько полезными/интересным, как	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Вам кажется, будут личные встречи с										
наставником?										
5. Насколько полезны/интересными, как Вам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
кажется, будут групповые встречи?										
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 наНасколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? ставником?	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]

Анкета наставника

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой и	наставн	ничеств	ва? [да/	нет]						
2. Если да, то где?										
Инструкция										
Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низ	ший ба	алл, а 1	0 – сам	ый выс	окий.					
3. Насколько комфортным Вам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
представляется общение с наставником.										
4. Насколько Вы можете реализовать свои	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
лидерские качества в программе?										
5. Насколько могут быть полезны/интересны	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
групповые встречи?										
6. Насколько могут быть полезны/интересны	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
личные встречи?										
7. Насколько Ваша работа зависит от	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
предварительного планирования										
(разработанного Вами)?										
8. Насколько Вы собираетесь	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
придерживаться плана?										
9. Оцените ожидаемую включенность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
наставляемого в процесс.										
10. Оцените ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
удовлетворения от совместной работы.										
11. Оцените ожидаемую полезность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
проекта для Вас и Вашего наставляемого										
12. Что Вы ожидаете от программы и своей ро	ли?	1	1	1	1	1	1	1		

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

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

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

Анкета наставляемого

1.	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2.	Если да, то где?
Oı	цените 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
комфорта при участии в программе наставничества?		_	3	·		Ü	•	Ü		10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

навыков.										
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

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

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по	Очень	Част	Редко	1-2	Никогда
		0			
развитию конкретных профессиональных навыков (посещение	часто			раза	
и ведение открытых уроков, семинары, вебинары,					
участие в конкурсах)?					

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

Анкета наставника

I.	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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
наставничества										
4. Ожидаемый комфорт от работы в	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
программе наставничества?										
5. Насколько эффективно Вы сможете	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
организовать мероприятия (знакомство с										

коллективом, рабочим местом,	 						'	'		'
должностными обязанностями и		i '	'		'		'	'		'
квалификационными требованиями)	 		_		_			_'		
6. Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
профессиональной и должностной адаптации										
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
помощью наставляемый овладеет	 							'	'	
необходимыми теоретическими знаниями?	 	 								
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
помощью наставляемый овладеет				1				'	'	
необходимыми практическими навыками?	 									
9. Ожидаемое качество разработанной Вами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				1		1		'	'	'
программы профессиональной адаптации.		'	'	I!	'	I!	l'	'	'	'
10. Ожидаемая включенность наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
в процесс	 							'		
11. Ожидаемый уровень удовлетворения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
совместной работой	 									
12. Что Вы ожидаете от программы и своей ро.	ли?			•						

13.	Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой и	настав	ничест	ва? [да/	нет]						
2. Если да, то где?										
Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низ	ший б	алл, а 1	0 – сам	ный выс	сокий.					
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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия).										
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
развитие навыков презентации,										
самопрезентации, коммуникации и										
организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии).										
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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
необходимых практических навыков.										
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 от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидаете от программы и своей ро	оли?									
12. Что особенно ценно для Вас в программе?										

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. 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 (профориентационные 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 (демо-дни, 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 довольными вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12.	Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

общение с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 полезными/интересными личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 5. Насколько полезны/интересными групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 6. Ощущение поддержки от наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 8. Насколько был понятен план работы с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 9.Ощущение безопасности при общении с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Рады ли Вы, что участвуете в программ	ие наст	авничес	тва? [да	/нет						
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 2. Если да, то где? Инструкция Опените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый пизниній балл, а 10 — самый высокий 3. Насколько комфортно было 1 2 3 4 5 6 7 8 9 общение с наставником? 4. Насколько 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 6ыли поличение с программе 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Анкета для участников (по заверше	нию р	аботы)	формы	настав	ничесті	за «Уче	ник – у	ченик»		
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 2. Если да, то где? Инструкция Опените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый пизниній балл, а 10 — самый высокий 3. Насколько комфортно было 1 2 3 4 5 6 7 8 9 общение с наставником? 4. Насколько 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 6ыли поличение с программе 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезывым 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезываниюм 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 1 2 3 3 4 5 6 7 8 9 оподезыванию 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Augora Hagran Igomoro										
2. Если да, то где? Инструкция Опените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий З.Насколько комфортно балю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 общение с наставником? 4. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными/интересными были дининае встречие с наставником? 5. Насколько полезны/интересными были дининае встречие поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными дининае встречие с паставником? 6. Ошущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 полезными паставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными дининае встречие с поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными дининае встречие с поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными дининае поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными дининае поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полезными дининае безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение с наставником 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 полициение дининае подвержительной дининае подвержи		аммой	наставн	ичества	? Гла/не	т]					
Инструкция Опените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий 3.Насколько комфортно было 1 2 3 4 5 6 7 8 9 общение с наставником? 4. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 общение с наставником? 5. Насколько полезны/интересными были 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли полезным/интересными полезны/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли пурпповые встречи? 6. Опущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли полезны/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли полезны/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли полезны/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли полетен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыли полетен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыло полетен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыло полетно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыение наставником 10.Насколько было полятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обыение наставником 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обысные наставником 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 обысные программы? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Отлядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]		ammon	nac rabi	100154	. [да/110	-1					
3. Насколько комфортно было 1 2 3 4 5 6 7 8 9 полезными/интересиными были иличное когречи с наставником? 4. насколько полезны/интересиными были иличное когречи с наставником? 5. Насколько полезны/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 6 7 8 9 9 7 8 7 8 9 9 7 8 7 8 9 9 7 8 7 8											
общение с наставником? 4. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 подазными/интересными были приновые встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 были трупповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 6. Опущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 8. Насколько был понятен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 9. Опущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 9. Опущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 9. Опущение наставником 10. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько Бы докольны докольны	Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – саг	мый ни	ізший б	алл, а 10	- самы	й высок	ий				
4. Насколько 1 2 3 4 5 6 7 8 9 полезными/интересными личные встречи с наставинком? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 6. Опущение поддержки от наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1. Насколько был онятен план работы с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 9. Ошущение безопасности при общение наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько был довольны вашей с дважест наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12. Насколько вы довольны дваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 <	3. Насколько комфортно было	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
Полезными/интересными	·										
личные встречи с наставником? 4 5 6 7 8 9 5. Насколько полезны/нитересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 6. Ощущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 наставником 9 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 9 10 2 3 4 5 6 7 8 9 10-Насколько был понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько был поняте пработий? 1 2 3 4 5 6 7 8 9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
5. Насколько полезны/интересными 1 2 3 4 5 6 7 8 9 6. Оплущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 1. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 2. Помощь наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 2. Опущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12. Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 13. Что Вы ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 <											
6. Опущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Работы с наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Работы с наставником 9 Рошущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности 10.Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошущение обезопасности 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошультатом? 11.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Рошультатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Рошультатом. 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]											
6. Ощущение поддержки от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 наставника 7. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 8 9 8. Насколько был понятен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 9 ваботые наставником 9. Ощущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 общении с наставником 10. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 общении с наставником 11. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 общений с наставник? 11. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
наставника 7.Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 9.Опущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 10.Насколько был понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 11.Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 совместной работой? 12.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Отлядываясь назад, поиравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	были групповые встречи?										
наставника 7.Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 9.Опущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 10.Насколько был понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 11.Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 совместной работой? 12.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Отлядываясь назад, поиравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]		<u> </u>			\perp						4
7.Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 8. Насколько был понятен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 9. Ошущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 общение с наставником 10. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Вас ждет наставнико 11. Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12. Насколько Вы довольны 2 3 4 5 6 7 8 9 9 13. Что Вы ожидали от программы? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 16. Чего Вам не хватило в программе/что хо		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
8. Насколько был понятен план 1 2 3 4 5 6 7 8 9 работы с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 общении с наставником 10.Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 13. Что Вы ожидали от программы? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/что хотелось бы изменить? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 16. Чего Вам не хватило в програ											
работы с наставником 9. Опущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 общении с наставником 10. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Вас ждет наставник? 11. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Вас ждет наставник? 11. Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 совместной работой? 12. Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 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. Отлядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										_	1
9. Ощущение безопасности при 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 общении с наставником понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11. Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 совместной работой? 11. Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 совместной работой? 12. Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
общении с наставником 10.Насколько было понятно, что от 1 2 3 4 5 6 7 8 9 вас ждет наставник? 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 совместной работой? 12.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]											
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <	•	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
Вас ждет наставник? 11.Насколько Вы довольны вашей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 совместной работой? 12.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]											
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12.Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
совместной работой? 12. Насколько Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]											
12. Насколько результатом? Вы довольны 1 2 3 4 5 6 7 8 9 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	aanuaamuaii nafamaii?										
13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1				_				7	8	9	1
14. Насколько оправдались 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько Вы довольны	1	2	3	4	5	6	/	U		
Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько Вы довольны	1	2	3	4	5	6	/			
Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	/			
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	/			<u> </u>
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы?									10	<u> </u> -
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1									10	<u> </u> -
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1									10	<u>-</u>
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12.Насколько результатом? Вы довольны									10	<u>-</u>
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	2	3							10	<u>-</u>
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	2	3							10	<u> </u>
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 Ваши ожидания?	2	3							10	<u>-</u>
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались 1 Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в	2 прогр	замме?	4	5					10	<u>-</u>
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в	2 прогр	замме?	4	5					10	<u> </u>
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в	2 прогр	замме?	4	5					10	<u>-</u>
Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в	2 прогр	замме?	4	5					10	<u>-</u>
Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч	з прогр	амме?	а измени	5	6	7			10	<u>-</u>]
Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч	з прогр	амме?	а измени	5	6	7			10	<u>-</u>
Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч	з прогр	амме?	а измени	5	6	7			10	<u>-</u>
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч 16. Чего Вам не хватило в программе/ч	в прогр	амме?	ы измени	5 гть?	6	7			10	<u>-</u>
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч 16. Чего Вам не хватило в программе/ч	в прогр	амме?	ы измени	5 гть?	6	7			10	<u>-</u>
	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч 16. Чего Вам не хватило в программе/ч	в прогр	амме?	ы измени	5 гть?	6	7			10	<u>-</u>
2. Если да, то где?	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч 16. Чего Вам не хватило в программе/ч 17. Оглядываясь назад, понравилось ли 18. Хотели бы Вы продолжить работу в Анкета наставника	в прогр	амме?	ать в пр	ть?	6 6 е? [да/не	7			10	
	12. Насколько Вы довольны результатом? 13. Что Вы ожидали от программы? 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 15. Что особенно ценно для Вас было в программе/ч 16. Чего Вам не хватило в программе/ч 17. Оглядываясь назад, понравилось ли 18. Хотели бы Вы продолжить работу в Анкета наставника 1. Сталкивались ли Вы раньше с програм	аммой аммой	замме?	ать в пр	ть?	6 6 е? [да/не	7			10	

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

		1 -			T -			0		
3. Насколько комфортно было	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
общение с наставляемым?										
4. Насколько удалось реализовать	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
свои лидерские качества в										
программе?										
5. Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезны/интересными были										
групповые встречи?										
6.Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезны/интересными были										
личные встречи?										
7. Насколько удалось спланировать	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
работу?										
8. Насколько удалось осуществить	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
свой план?										
9. Насколько Вы оцениваете	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
включенность наставляемого в										
процесс?										
10. Насколько Вы довольны вашей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
совместной работой?										
11.Насколько понравилась работа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
наставником?										
12.Насколько Вы довольны	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
результатом?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	
---	--

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

15	U_{TO}	особенно пенно	тпа Вас	было в	ппограмме?	
13	. 910	особенно пенн) лля рас	гоыло в	HDOLDAMME!	

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

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

18.	Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезнь	ім/интересным										
было об	бучение?										

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

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

Анкета наставляемого

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

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самы	ій низі	ший б	алл, а	10 – cai	мый вы	сокий.					
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	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
необходимых теоретических знаний											
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 свое	ей ролі	и?						1	1		
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
15. Что особенно ценно для Вас было в п	рограм	име?									
16. Чего Вам не хватило в программе/что	хотел	юсь бі	ы изме	нить?							

2. Если да, то где? _____

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

- 18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
- 19. 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 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 15. Чего Вам не хватило в программе/чт	ценно		для бы изме	Ва	.c	был	ло	В	прогр	рамме	?
							,	1			
16. Как часто проводились мероприяти профессиональных навыков (посещен уроков, семинары, вебинары, участие в	ние и	веден	ние от	-			Часто	Редко	1-2 раза		Никогда
17. Оглядываясь назад, понравилось ли18. Хотели бы Вы продолжить работу вАнкета наставника					_						
1. Сталкивались ли Вы раньше с програ	аммой	настав	зничест	ъа? [да/1	нет]						
2. Если да, то где?											
Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – сам	лый ни	зший (балл, а	10 – сам	ный вы	ісокий	i.				
3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	3 4		5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	5 1	2	3	3 4	ļ	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений	1	2	3	3 4	1	5	6	7	8	9	10

наставничества		2	3	7	3	O	,	0		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 (профориентационные 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 (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

необходимыми теоретическими знаниями.										
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	прог	раммы	И	своей	роли
-----	-----	----	---------	----	------	-------	---	-------	------

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/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