

2022

Рассмотрено на заседании ПС от 29.08.2022 протокол 15

Утверждаю директор школы *Борисова* И.И. Борисова

Приказ №373-осн от 29.08.2022

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА на 2022-2023 учебный год

Программа наставничества МАОУ СОШ №17 города Липецка на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.



МАОУ СОШ №17  
города Липецка  
28.08.2022



## **Пояснительная записка**

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

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

### **Цель программы:**

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ СОШ №17 города Липецка.

### **Задачи программы:**

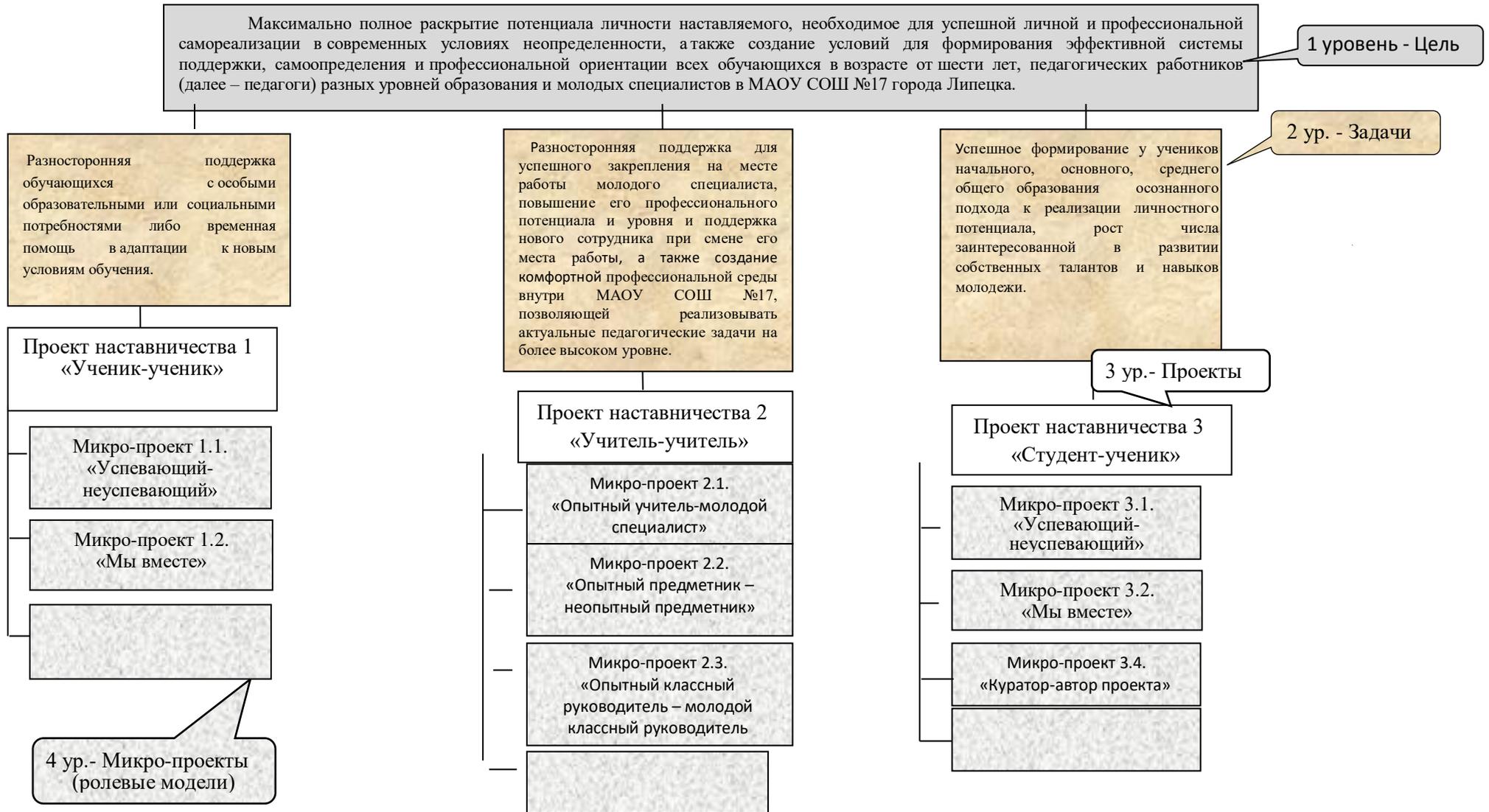
1. Обеспечение разносторонней поддержки обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временной помощи в адаптации к новым условиям.
2. Обеспечение успешного формирования у обучающегося представлений о следующем уровне образования, улучшения образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появления ресурсов для осознанного выбора собственной образовательной траектории.
3. Обеспечение успешного формирования у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных ребят в развитии собственных талантов и навыков .
4. Обеспечение получения студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
5. Обеспечение успешного закрепления на месте работы в должности педагога молодого специалиста, и вновь прибывшего педагога, повышения его профессиональной компетенции.
6. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- 7.

## **Ожидаемые результаты от реализации программы наставничества:**

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной и других сферах деятельности;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и/или вновь прибывшего в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

# 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



## Структура управления программой

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов для внедрения/реализации программы. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Июнь –август
Куратор Программы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». Реализация формы наставничества «Учитель– ученик»	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

## Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными,	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых –

Этапы	Мероприятия	Результат
	стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

### Кадровые условия реализации программы

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

*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.

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.*

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

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

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- *молодых специалистов;*
- *находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;*

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

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

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

## **Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ СОШ№17**

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ№17 данной программой наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

### **Формы 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.

**Ожидаемый 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 внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «мы вместе» - психоэмоциональная поддержка детей с ОВЗ, оказание помощи для адаптации в школьном коллективе, вовлечение их в активную внеурочную деятельность.</li> </ul>

### **Характеристика участников**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и других интеллектуальных соревнований</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</p>	<p>Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в психоэмоциональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных возможностей</p>

### **Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Классные собрания.
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.
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. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Анализ эффективности реализации программы. Поощрение на школьных мероприятиях.

### **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 МАОУ СОШ №17, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более 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 МАОУ СОШ №17 города Липецка.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МАОУ СОШ №17 города Липецка.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МАОУ СОШ №17 города Липецка.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МАОУ СОШ №17 города Липецка.
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, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.)

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

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> <li>– «опытный классный руководитель – молодой классный руководитель»- поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.</li> </ul>

### Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров и т.д.)	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями
Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации
Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Совещания.
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.

### **Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель** - успешное формирование у учеников начального, основного, среднего общего образования осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### **Задачи:**

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

#### **Ожидаемый результат:**

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

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
----------------------	--------------------------

Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>- «мы вместе» - психоэмоциональная поддержка детей с ОВЗ, оказание помощи для адаптации в школьном коллективе, вовлечение их в активную внеурочную деятельность;</li> <li>- «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой учитель выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li> </ul>
------------------	--

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

Наставник	Наставляемый
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.	Социально активный ( или пассивный) школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.
<p>Педагог активной жизненной позиции.</p> <p>Педагог обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге</p> <p>Выпускник школы, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Родитель учащегося (выпускника) школы.</p>	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Классные собрания.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	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 потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. Отбор учащихся, мотивированных на ведение проектно- исследовательской деятельности.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете.

## **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:

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

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

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

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

### **Цели мониторинга:**

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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 представляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

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

**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.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

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

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу 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.

#### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций) наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

**Приложение 1. Критерии оценивания педагогической деятельности  
молодого учителя учителем-наставником**

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

## Приложение 2. Анализ посещения урока

ДАТА: \_\_\_\_\_

КЛАСС: \_\_\_\_\_

УЧИТЕЛЬ: \_\_\_\_\_

ПРЕДМЕТ \_\_\_\_\_

ТЕМА УРОКА: \_\_\_\_\_

**ЦЕЛЬ УРОКА:**

---

---

---

**ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ:** оказание методической помощи в рамках наставничества

**ТИП УРОКА** \_\_\_\_\_

**Место урока в системе других уроков:** \_\_\_\_\_

**1. Организация урока:**

---

---

---

---

---

**2. Содержание изучаемого материала:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. Действия учителя на уроке: -----**

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

**4. Действия учащихся:**

---

---

---

---

---

---

---

**5. Цели и результаты урока:**

---

**6. Наличие поурочного плана:**

---

**7. Предложения и пожелания  
эксперта:**

---

---

---

**8. Выводы по уроку**

---

---

---

Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
<b>Организация урока</b>				<b>Организация урока</b>			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			
3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество устных ответов.			
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.			
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их УУД.				5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.			
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.			
7. Организация обратной связи с учащимися.				7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.			
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.			
9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой			
<b>Содержание изучаемого материала</b>				<b>ОЦЕНКИ:</b> «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано  <u>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА</u> %  ЭУ= $\frac{\text{факт. сумма баллов}}{62}$ (макс. сумма бал.)  85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно)			
1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.							
2. Проблемность и привлекательность учебной информации.							
3. Оптимальность объема материала.							
4. Актуальность и связь с жизнью.							
<b>Поведение учителя на уроке</b>							
1. Знание предмета, общая эрудиция.							
2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.							
3. Дифференцированный подход к учащимся.							
4. Оптимальное использование методов и приемов.				Оценка: _____			

### Анкета для изучения способности к саморазвитию №3\*

ФИО учителя \_\_\_\_\_

**Цель:** выявить способности саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

**Подсчитайте общую сумму баллов:**

**75-55** - активное развитие;

**54-36** - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

**35—15** - остановившееся развитие.

### Анкета для выявления условий для саморазвития № 4\*

**Цель:** выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

**Препятствующие факторы:**

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.

3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

**Стимулирующие факторы:**

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

**Обработка данных микроисследования.**

Способность учителя к саморазвитию	Ф.И.О. учителей	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие				
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящее от условий				
3. Остановившееся саморазвитие				

**Анкета для молодых педагогов № 5\*\***

**Ф.И.О** \_\_\_\_\_

**Занимаемая должность:** \_\_\_\_\_

**1. Есть ли у вас учитель наставник?**

- да
- нет

**2. Довольны ли выбором школы, в которой вы работаете сейчас?**

- да, доволен
- не вполне доволен
- школа мне не нравится

**3. Как Вы в целом оцениваете практическую пользу образования, полученную Вами в вузе, при работе в школе?**

- оцениваю очень высоко
- оцениваю достаточно высоко
- оцениваю низко
- другое \_\_\_\_\_

**4. Что Вам не хватает для более успешной педагогической работы в школе?**

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I(самое значимое) до V(наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

Мне не хватает:

Знаний в области основного предмета преподавания

Знаний в области методики преподавания

Педагогических знаний

Психологических знаний о личности школьника

Знаний и умений в области ИКТ

Свободы для педагогического творчества из-за формализации работы

Практического опыта в поведении в нестандартных ситуациях с детьми

Помощи учительского сообщества, творческого сотрудничества

**5. Что на Ваш взгляд, является основной проблемой мешающей полноценному профессиональному становлению молодого специалиста?**

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I(самое значимое) до V(наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

Отсутствие поддержки молодого специалиста со стороны опытных учителей и администрации школы

Перегрузка молодого учителя в самом начале профессионального пути, в том числе не свойственные для специализации функции

Низкая стартовая зарплата

Недостаточность подготовки в вузе

Неэффективная система повышения квалификации и постдипломного образования

Трудности для молодого специалиста в работе с родителями школьников

Трудности адаптации в педагогическом коллективе

**6. Оцените, пожалуйста, условия Вашего педагогического труда по традиционной 5-балльной шкале.**

Поставьте соответствующие цифры напротив описания конкретного условия: 5 – отлично, всё устраивает; 4 – в целом устраивает; 3 – устраивает, но может быть намного лучше; 2- условия труда нуждаются в серьёзном улучшении; 1 – условия труда меня категорически не устраивают и могут стать причиной моего ухода из школы.

Личное рабочее место учителя (кабинет, мебель)  
IT оснащение рабочего места  
Расходные материалы для подготовки к занятиям  
Питание в школьной столовой  
Наличие и уровень объектов «комфорта и здоровья» доступных учителю  
Заработная плата  
Объем и регулярность стимулирующих надбавок, если они есть  
Удобное расписание уроков, наличие «методического дня» и тп  
Объем работы, обязательной для выполнения дома  
Общий психологический климат в коллективе

**7. Каким Вы видите предположительно развитие своей педагогической карьеры в ближайшие несколько лет? \***

Можно отметить любое число позиций.

- продолжение работы в той же школе, что и сейчас, постепенное повышение квалификации как учителя-предметника
- карьерный рост (завуч, руководитель структурного подразделения школы - например, центра дополнительного образования и т.п.) в сочетании с постепенным повышением квалификации как учителя-предметника
- переход на работу в другую более престижную, профессионально привлекательную и т.п. школу
- поступление в аспирантуру, магистратуру, начало научно-педагогической деятельности
- получение второго высшего образования
- завершение педагогической карьеры после нескольких лет работы
- другое \_\_\_\_\_

**8. Если бы Вы планировали в ближайшее время получать второе высшее образование, напишите, пожалуйста, в какой области \_\_\_\_\_**

**9. Что Вы цените больше всего в профессии учителя? Выберите, пожалуйста, три самые значимые позиции из списка.**

- возможность работать с детьми/молодежью
- перспективы творческого самовыражения
- большой летний отпуск
- возможность чувствовать, что на твоём рабочем месте от тебя лично что-то зависит
- профессия обеспечивает возможность дополнительного заработка
- престиж профессии учителя
- возможность работать в команде единомышленников
- другое \_\_\_\_\_

□

**Анкета для молодых педагогов № 6\*\*\***

**1. Укажите мотивы выбора педагогической профессии (не более трех вариантов):**

1. пример любимого учителя
2. по совету родителей

3. трудно устроиться на работу в другой сфере
  4. нежелание искать другую работу
  5. случайный выбор (случайные обстоятельства)
  6. не поступил(-а) в другой вуз
  7. желание работать в школе, стать именно учителем
  8. желание работать с детьми, любовь к детям
  9. интерес к конкретному предмету (физика, литература, история, иностранный язык и др.)
  10. желание внести вклад в образование подрастающего поколения
  11. любовь к профессии с детства
  12. гарантированная оплата труда
  13. возможность гарантированного трудоустройства
  14. свой вариант (напишите)
- 

**Какие мотивы побудили вас прийти работать в школу?**

- 2.1. школа близка к месту жительства родителей (город, село и т.п.)
- 2.2. перспектива профессионального роста
- 2.3. повышенная заработная плата
- 2.4. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**Что Вам нравится в педагогической работе?**

- 3.1. учить и воспитывать детей
- 3.2. преподавать любимый предмет
- 3.3. творческий характер труда
- 3.4. большой отпуск
- 3.5. возможность работать близко от дома
- 3.6. престиж профессии
- 3.7. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**4. Отметьте и напишите, какие проблемы труда учителя в современной школе Вас волнуют больше всего:**

- 4.1. сокращение учебной нагрузки
- 4.2. старение педагогических кадров
- 4.3. большая учебная нагрузка педагогов
- 4.4. уход из школы учителей пенсионного возраста
- 4.5. уход из школы учителей молодого возраста
- 4.6. наличие в школе вакансий
- 4.7. недостаточное количество вакансий в школах
- 4.8. безразличное отношение коллег
- 4.9. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**5. Какие негативные чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте:**

- 5.1. тревожность, неуверенность в своих силах
- 5.2. раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
- 5.3. пессимизм, чувство собственной неполноценности
- 5.4. снижение интереса к работе
- 5.5. боязнь класса и страх перед учениками
- 5.6. неудовлетворенность отношениями с коллегами
- 5.7. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**Обращаетесь ли вы за помощью к коллегам?**

- 6.1. да, такие случаи бывают довольно часто
- 6.2. обращаюсь, но не очень часто
- 6.3. обращаюсь, но крайне редко
- 6.4. нет, не обращаюсь

**Удовлетворены ли Вы своей работой?**

- 7.1. да, удовлетворен (-а) в полной мере
- 7.2. да, удовлетворен (-а), но не полностью
- 7.3. скорее нет, чем да
- 7.4. нет, совершенно не удовлетворен (-а)
- 7.5. затрудняюсь ответить

*\* Если Вы выбрали варианты ответов 7.3, 7.4, 7.5, то переходите к 8 вопросу.*

**8. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе (возможны несколько вариантов ответов)**

- 8.1. низкая заработная плата
- 8.2. чрезмерная загруженность на работе
- 8.3. ведение 2-х предметов
- 8.4. неудовлетворительные условия труда
- 8.5. низкий престиж профессии учителя
- 8.6. отсутствие социальных гарантий
- 8.7. недостаточная учебно-методическая оснащенность учебной предмета
- 8.8. неуважительное отношение учащихся к учителям
- 8.9. взаимоотношения в коллективе
- 8.10. отсутствие у детей желания учиться (низкая учебная мотивация)
- 8.11. стиль работы администрации школы
- 8.12. отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры
- 8.13. неудовлетворенность жилищными и бытовыми условиями
- 8.14. другое (напишите) \_\_\_\_\_

**Анкета для молодых педагогов № 7\*\*\***

**по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении**

**1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).**

Наименование критерия	Да	Нет
1. Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Удовлетворены ли вы своей работой?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
5. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
6. Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?	<input type="checkbox"/>	
7. Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?	<input type="checkbox"/>	
8. Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
9. По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
10. Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?	<input type="checkbox"/>	
11. Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
12. Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	<input type="checkbox"/>	
13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
14. Устраивает ли вас размер заработной платы?	<input type="checkbox"/>	
15. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

\* Анкеты № 2,3,4 составлены по материалам: <https://multiurok.ru/files/diagnosticheski-material-dlia-vyivlieniia-professional-nykh-zatrudnieni-molodogo-spietsialista.html>

\*\* Анкета № 5 составлена по материалам: <https://infourok.ru/anketa-dlya-molodih-specialistov-380936.html>

\*\*\* Анкеты № 6, 7 составлена по материалам: <https://cyberpedia.su/17x13f5.html>

## Приложение 8. Анкеты удовлетворенности молодых педагогов

### Анкета для молодых педагогов № 1 «Удовлетворенность условиями труда»

- Соответствие условий труда педагога требованиям преподаваемого предмета (наличие и оснащение кабинета, наличие необходимой литературы, возможность выхода в интернет)

Удовлетворен полностью	Больше удовлетворен	Больше не удовлетворен
3	2	1

- Удовлетворенность режимом труда и охраной труда (расписание уроков, выполнение инструкций по ОТ и ТБ, СанПиНов, правил трудового распорядка)

Удовлетворен полностью	Больше удовлетворен	Больше не удовлетворен
------------------------	---------------------	------------------------

3	2	1
---	---	---

### Анкета для молодых педагогов № 2\*

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

---

---

---

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении уроков

проведении внеклассных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с учащимися, их родителями

другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели урока

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

мотивировать деятельность учащихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для учащихся задания различной степени трудности

активизировать учащихся в обучении

организовывать сотрудничество между учащимися

организовывать само и взаимоконтроль учащихся

организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся

развивать творческие способности учащихся

другое (допишите) \_\_\_\_\_

---

---

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

предметным кафедрам

школе молодого специалиста

другое (допишите) \_\_\_\_\_

---

---

б. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
  - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
  - учет и оценка знаний учащихся
  - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов регулирование конфликтных ситуаций
  - формы работы с родителями
  - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- 
- 

- другое (допишите)

