

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Зензеватская средняя школа»
Ольховского муниципального района Волгоградской области
(МКОУ «Зензеватская СШ»)

ул Октябрьская 1, с Зензеватка Ольховский район, Волгоградская область, 403672. тел/факс 8 (844) 56-5-81-60
элект. адрес zsh07@yandex.ru
ОГРН 1023404969686, ИНН 3422006341 КПП 342201001

Рассмотрено
на педагогическом совете
протокол № 2
от « 14 » декабря 2020 г.



Директор _____ А.В. Ежова
приказ № 302
от « 14 » декабря 2020 г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
МКОУ «ЗЕНЗЕВАТСКАЯ СШ»
на 2020 - 2024**

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "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 на территории Волгоградской области" (далее – целевая модель наставничества). Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Структурное построение Программы наставничества МКОУ «Зензеватская СШ» как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает включение следующих содержательных компонентов:

- иерархическая схема управления Программой наставничества;
- ролевые модели наставничества, реализуемые в школе;
- требования, предъявляемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе наставничества;
- права и обязанности кураторов, наставников и наставляемых;
- сроки и формы мониторинга эффективности внедрения Программы наставничества;
- критерии эффективности работы наставника;
- связи с общественностью и распространение информации о Программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе и т.д.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ЗЕНЗЕВАТСКАЯ СШ»

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор	Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	В течение всего периода
Куратор и помощник куратора программы наставничества	Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в	В течение всего периода

	процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	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

КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ЗЕНЗЕВАТСКАЯ СШ»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор и помощник куратора – сотрудники образовательной организации, которые отвечают 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 наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется кураторами, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

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).

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МКОУ «ЗЕНЗЕВАТСКАЯ СШ»

Ролевые модели наставничества ¹	Вариации ролевых моделей ²
Ученик-ученик	– "успевающий – неуспевающий" - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – "лидер – пассивный" - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих,

¹При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

²При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться на ее базе. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

	<p>лидерских навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> – "равный – равному" - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> – "опытный учитель (педагог) – молодой специалист" - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных и т.д.); – "лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы" - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – "педагог-новатор – консервативный педагог" - более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – "опытный предметник – неопытный предметник" - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).³ – "равный – другому" - обмен навыками
Студент ПОО - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – "успевающий – неуспевающий" - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – "лидер – равнодушный" - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – "равный – другому" - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – "куратор – автор проекта" - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – "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 – будущий сотрудник" – профессиональная

³Ряд ОО планируют внедрение модели "Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель"

поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К НАСТАВНИКАМ, ИЗЪЯВЛЯЮЩИМ ЖЕЛАНИЕ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общими и обязательными критериями отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);

авторитетность в среде коллег и обучающихся;

высокий уровень развития ключевых компетенций:

- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию и др.

Дополнительные требования к наставнику, осуществляющему свою деятельность в ОО, в разрезе ролевых моделей наставничества:

Ролевые модели наставничества	Требования к наставнику
УЧЕНИК – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; – победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; – лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность); – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.
СТУДЕНТ – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> – ответственный, социально активный студент ПОО с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды; – участник образовательных, спортивных, творческих проектов; – увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим; – образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
РАБОТОДАТЕЛЬ –	<ul style="list-style-type: none"> – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет,

Рольевые модели наставничества	Требования к наставнику
УЧЕНИК	активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности; – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге; – возможно, выпускник ОО.

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества "Учитель-учитель" и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОО.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКОВ, НАСТАВЛЯЕМЫХ, НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Права и обязанности куратора целевой модели наставничества в МКОУ «Зензеватская СШ»

На куратора наставнической деятельности в ОО возлагаются следующие обязанности:

- формирование базы данных наставников и наставляемых;
- разработка проекта Программы наставничества в МКОУ «Зензеватская СШ»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору школы;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- количественный анализ результатов Программы наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества на основе анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по различным показателям внедрения целевой модели наставничества в ОО по запросам органов управления образованием муниципального района (городского округа) и/или Регионального наставнического центра Волгоградской области;
- ежемесячное получение обратной связи от участников Программы наставничества в школе и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, которые сопровождают наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности, об организации взаимодействия наставнических пар и т.д.

2. Права и обязанности наставника целевой модели наставничества в МКОУ «Зензеватская СШ»

Наставник обязан:

помогать наставляемому разрабатывать Индивидуальный план развития, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости) коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО, в том числе - в рамках "Школы наставников";

Наставник имеет право:

привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества в МКОУ «Зензеватская СШ»;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе с деятельностью наставляемого;

выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

убеждать в необходимости выполнения наставляемым Индивидуального плана;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;

обращаться к куратору ОО с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, а также за организационно-методической поддержкой;

обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника.

3. Права и обязанности наставляемого в МКОУ «Зензеватская СШ»

Наставляемый обязан:

выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки;
совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

Наставляемый имеет право:

пользоваться имеющейся в школе нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

ФОРМЫ И СРОКИ ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКА И КУРАТОРА О ПРОЦЕССЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОО осуществляется на основе:

- анкеты куратора ОО на "входе" и "выходе" из программы наставничества, заполняющейся посредством использования онлайн-форм (Приложение 1);

- ежеквартальной анкеты куратора, заполняемой в онлайн-форме не позднее 20 числа отчетного месяца (Приложение 2);

- анкет ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО на "входе" и "выходе" из программы наставничества (Приложение 3).

Результаты мониторинга в МКОУ «Зензеватская СШ» по вышеобозначенным пунктам направляются в Региональный наставнический центр Волгоградской области.

Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы в школе предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании встреч наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростка и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору (Приложение 4).

Мониторинг о процессе и результатах реализации программы наставничества в ОО может осуществляться по запросу Регионального центра.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

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

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ЗЕНЗЕВАТСКАЯ СШ»

К основным показателям результативности Программы наставничества для общеобразовательной организации относятся:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;

снижение показателей неуспеваемости учащихся;
практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
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.

МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Участники системы наставничества в школе, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МКОУ «Зензеватская СШ» к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте МКОУ «Зензеватская СШ»;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, самим наставникам, руководителям предприятий и т.д.

Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

Анкета куратора образовательной организации, внедряющей целевую модель наставничества (заполняется на "входе" и "выходе")

1. Количественный анализ результатов программы наставничества⁴

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы	Показатель после реализации программы	Разница	Значение в процентах
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого: статей, исследований, методических практик (заполняется, если реализуется ролевая модель наставничества "учитель-учитель")				
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу образовательной организации				
6. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления профессиональных образовательных организаций (в случае реализации ролевой модели "студент-ученик")				
7. Среднее количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического (например, деловые игры с участием работодателей) характера в Вашей образовательной организации в течение учебного года				
8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (если реализуется ролевая модель "работодатель-ученик", "работодатель-студент")				
9. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (для ролевой модели "работодатель-студент")				
10. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях (для ролевой модели "работодатель-ученик")				

⁴ Выбираются те изучаемые параметры, которые подходят для ОО

1.2. Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. Актуальность Программы наставничества											
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации											
3. Целевая модель наставничества направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами											
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого											
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)											
6. Обеспечена адаптивность, динамичность и гибкость целевой модели наставничества											
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов											
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого											
9. Присутствует понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых											
10. Доступ к необходимым ресурсам для внедрения целевой модели наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) предоставлен в достаточном объеме											

С какими проблемами Вы сталкиваетесь при внедрении целевой модели наставничества в Вашей ОО/ районе (городском округе) _____

Благодарим Вас за участие в опросе!

Вы можете заполнить Анкету куратора образовательной организации, внедряющей целевую модель наставничества ОНЛАЙН Ссылка на анкету в сети интернет:

<https://forms.gle/yhJ7KrXoQEdN7TrD8>

QR-код – ссылка на анкету:



Ежеквартальная анкета куратора ОО, внедряющей целевую модель наставничества, по оценке удовлетворенности Программой наставничества

1. Какие ролевые модели реализуются на базе Вашей образовательной организации?
2. Популярна ли Программа наставничества в Вашей ОО? Как Вы думаете, почему?
3. Какие способы Вы видите по исправлению текущей ситуации (в случае, если программа наставничества непопулярна)? Каким образом Вам удалось добиться эффективной реализации программы (в случае популярности программы наставничества)?
4. Каким образом, на Ваш взгляд, можно повысить популярность Программы наставничества в Вашей ОО и Вашем районе (городском округе)/ городе?
5. Как вы считаете, полезна ли Программа наставничества в целом? Проявляется ли полезность Программы наставничества на примере Вашей ОО? Каким образом?
6. Что уже реализовано в Вашей ОО согласно дорожной карте внедрения целевой модели наставничества?
7. Какие мероприятия планируется реализовать в ближайший месяц?
8. С какими трудностями Вы сталкиваетесь при реализации Программы наставничества?
9. Есть ли у Вас конструктивные предложения по улучшению реализации целевой модели наставничества?
10. Ваш вопрос, касающийся внедрения целевой модели наставничества (если есть)











Вы можете заполнить ежемесячную Анкету куратора наставнической деятельности в ОО по оценке удовлетворенности Программой наставничества ОНЛАЙН

Ссылка на анкету в сети интернет: <https://forms.gle/6hNHoHVCpJhLhdJy8>

QR-код – ссылка на анкету:



Анкеты ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых процессом внедрения целевой модели наставничества в ОО на "входе" и "выходе"

		Анкета наставляемого	Анкета наставника
Ролевая модель наставничества	Ученик-ученик	https://forms.gle/Meihn9wCxdQ7Gins5 	https://forms.gle/WNNeAAqB1VTTfmmz6 
	Студент-студент	https://forms.gle/WiCEhK1tbdwjrQsWA 	https://forms.gle/dFouDhGZMG2oveWR7 
	Студент-ученик	https://forms.gle/UZxiSXFLYgRb3TTA9 	https://forms.gle/EqS9BuHR34VfpfKA9 
	Работодатель-ученик	https://forms.gle/cLYJ1GSEVAU2w45g9 	https://forms.gle/6vP5xNRdB2N4EfC87 
	Работодатель-студент	https://forms.gle/voQZaqSzzfZp2kBP8 	https://forms.gle/xm6q3TvRHZi1Sp5o8 

Типовая форма дневника, заполняемого наставником и наставляемым
по завершении встречи

1. ФИО _____
2. Ролевая модель: _____ (напр., "ученик-ученик")
3. Приблизились ли мы сегодня к цели?

4. Что сегодня получилось хорошо?

5. Что стоит изменить в следующий раз?

6. Как я себя сейчас чувствую?

7. Что нужно сделать к следующей встрече?

С целью оптимизации своей деятельности, Вы можете осуществлять наблюдение за дневниками наставников и наставляемых ОНЛАЙН

Ссылка на примерную форму дневника, которую Вы можете создать в сети интернет:
<https://forms.gle/PfukAVUfyXhNpGVj7>

QR-код – ссылка на анкету:

