

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

* 1. **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Целью внедрения целевой модели 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 в возрасте от 10 лет.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с обучающимися на уровне образовательной организации.

## Взаимосвязь с другими документами

Рабочая программа наставничества «учитель-ученик» разработана на базе МБОУ Роговской ООШ Злынковского района Брянской области в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях достижения результатов федеральных и региональных проектах «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «образование».

## Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ Роговской ООШ направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей

и активной гражданской позиции наставляемого.

## Задачи:

1. помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
2. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
3. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
4. создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
5. формирование устойчивого сообщества обучающихся.

## Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ Роговской ООШ рассчитана на 1 год . Это связано с тем, чтобы через год её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024г., срок окончания 31.05.2025 г.

## Применяемые формы наставничества Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Цель:** - успешное формирование у учеников младшей, средней 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 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.

# 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 в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

* 1. **Основные участники программы** Наставляемые: обучающиеся, состоящие в базе наставляемых.

Наставники: неравнодушные профессионалы, состоящие в базе наставников.

* 1. **Механизм управления программой**

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»**

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | 4 |
| «Учитель– ребенок | Создание условий для осознанного выбора оптимальной |
| с ОВЗ/ребенок- | образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и |
| инвалид» | улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его |
|  | творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном |
|  | коллективе. В качестве наставника может выступать классный |
|  | руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с |
|  | учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в | Ученическая конференция. |
| форме «Учитель – ученик». |
| Проводится отбор наставников из числа | Анкетирование**.** Использование базы |
| активных и опытныхучителей, | наставников. |
| представителей благодарных выпускников. |  |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором |
| программы наставничества при |
| необходимости. |
| Работа с пособиями Ментори «Рабочие |
| тетради наставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих | Анкетирование**.** Листы опроса. |
| проблемы с учебой, не мотивированных, не | Использование базы наставляемых. |
| умеющих строить свою образовательную |  |
| траекторию. Либо – учащиеся, с особыми |  |
| образовательными потребности, не |  |
| имеющими возможности реализовать себя в |  |
| рамках школьной программы. |  |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в |
| формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у | Защита проекта. Анализ успеваемости. |
| наставляемых. Мотивированны, | Представление бизнес – плана. |
| интегрированы в сообщество. Осознано | Определение образовательной траектории. |
| подходят к выбору профессий. |  |
| Рефлексия реализации формы | Анализ эффективности реализации |
| наставничества. | программы. |
| Наставник получает уважаемый и | Поощрение наставляемого на ученической |
| заслуженный статус. | конференции. Благодарственное письмо на |
|  | предприятие или организацию наставника. |

1. **МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

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.

## 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 школы, 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 анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 1) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий школы и программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и

слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными

результатами участников программы наставничества.

## Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с 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. (Приложения 2-4)

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

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

## Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу 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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).

Получение дополнительных дней к отпуску.

Материальные выплаты стимулирующего характера.

***Приложение 1***

**1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

**Таблица 1**

**Анализ реализуемой программы наставничества.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

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

***Приложение 2***

## Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индикаторы оценки** | | | **Оценка результатов** | |
| **На входе 2024** | **На выходе 2025** |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. | | |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе | | |  |  |
| Качество обучения в 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 учащихся, имеющих пропуски по неуважительной | | |  |  |
| причине (желание посещения школы учащимися). | | |
| Уровень личной тревожности учащихся | | |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы | | |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся |  |  |
| 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. |  |  |

***Приложение 3***

## Анкеты для участников

**(до начала работы) формы наставничества «Учитель– ученик» Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

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

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

## Анкета наставника

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

Инструкция

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

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

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

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

***Приложение 4***

## Анкеты для участников (по завершению работы)формы наставничества

## «Учитель – Ученик»

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. 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?

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| было общение с |
| наставляемым? |
| 4.Насколько удалось | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| реализовать 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| спланировать работу? |
| 8.Насколько удалось | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| осуществить свой план? |
| 9.Насколько Вы оцениваете | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| включенность |
| наставляемого в процесс? |
| 10.Насколько Вы довольны | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| вашей совместной работой? |
| 11.Насколько понравилась | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| работа 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. Насколько оправдались | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ваши ожидания? |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

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

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

15

**Программа Целевой модели наставничества МБОУ Роговской ООШ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма** | **Название** | **Целевая** | **Цели программы** | | | **Задачи программы** | | | | **Характеристика** | **Характеристика** |
| **наставни** | **программы** | **аудитория** | **наставника** | **наставляемого** |
| **чества** |  |  |  |  |
| Учитель -ученик | Будущий | Обучающиеся | Педагогическая | | и | 1. | Профессиональная | | | Опытный педагог, | Демонстрирует низкую |
| выпускник | 5-9 классов | психологическая | |  | поддержка, | |  |  | мастер своего дела, | мотивацию к учебе и |
|  |  | поддержка | |  | направленная | | | на | имеющий | саморазвитию, |
|  |  | обучающегося | | для | развитие определенных | | | | успешный опыт в | неудовлетворительную |
|  |  | достижения лучших | | | навыков | |  | и | достижении | успеваемость, имеет |
|  |  | образовательных | |  | компетенций. | | |  | жизненного, | проблемы с поведением, |
|  |  | результатов, | |  | 2. | Помощь | | в | личностного и | испытывает трудности с |
|  |  | раскрытие |  | его | реализации потенциала, | | | | профессионального | адаптацией в школьном |
|  |  | потенциала, | |  | улучшении | |  |  | результата, | коллективе. Социально или |
|  |  | создание | условий | | образовательных, | | |  | готовый и | ценностно |
|  |  | для | осознанного | | творческих | |  | или | компетентный | дезориентированный |
|  |  | выбора оптимальной | | | спортивных | |  |  | поделиться опытом | обучающийся, |
|  |  | образовательной | |  | результатов. | |  |  | и навыками, | демонстрирующий отсутствие |
|  |  | траектории, | |  | 3. | Развитие | | гибких | необходимыми для | осознанной позиции, |
|  |  | преодоление | |  | навыков | |  | и | стимуляции и | необходимой для выбора |
|  |  | дезориентации | |  | метакомпетенций, | | |  | поддержки | образовательной траектории и |
|  |  | обучающегося | | в | оказание | | помощи в | | процессов | будущей профессиональной |
|  |  | образовательном | |  | адаптации | | к | новым | самосовершенствов | реализации, не принимающий |
|  |  | процессе, адаптации | | | условиям | |  | среды, | ания и | участия в жизни школы, |
|  |  | его в | школьном | | создание | | комфортных | | самореализации | отстраненный от коллектива, |
|  |  | коллективе. | |  | условий | |  | и | наставляемого. | не имеющий активной |
|  |  |  | |  | коммуникаций | | | внутри |  | гражданской позиции, |
|  |  |  | |  | школы, формирование | | | |  | испытывающий кризис |
|  |  |  | |  | устойчивого | |  |  |  | самоидентификации, |
|  |  |  | |  | сообщества | |  |  |  | разрушение или низкий |
|  |  |  | |  | обучающихся. | | |  |  | уровень сформированности |
|  |  |  | |  |  | | |  |  | ценностных и жизненных |
|  |  |  | |  |  | | |  |  | позиций и ориентиров. |