Утверждаю

и.о. директора МОУ СШ №4 СШ №4

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А. Рубищева

Приказ № 149-ОД от 31.08.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе наставничества**

**в муниципальном общеобразовательном учреждении**

**«Средняя школа №4»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №4» (далее ММОУ СШ №4 СШ №4) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями);

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее Целевая модель);

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

- определяет права и обязанности её участников;

- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МОУ СШ №4 и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МОУ СШ №4 являются:

- наставник;

- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);

- руководитель МОУ СШ №4;

- куратор наставнической деятельности в МОУ СШ №4;

- родители (законные представители) обучающихся.

1. **Цель и задачи наставничества. Функции в области внедрения целевой модели наставничества**

2.1.Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МОУ СШ №4 в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

– улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

– раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

– обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других

сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

– ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МОУ СШ №4 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

– создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

– выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности,

дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МОУ СШ №4, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение Целевой модели наставничества в МОУ СШ №4 предполагает осуществление следующих функций:

– реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

– ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

– назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МОУ СШ №4;

– привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

– инфраструктурное (в том числе, материально-техническое, информационно- методическое) обеспечение наставничества;

– осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МОУ СШ №4;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

– обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МОУ СШ №4;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Порядок организации наставнической деятельности**
   1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МОУ СШ №4.
   2. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- возможные для реализации в МОУ СШ №4 формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель-ученик» «работодатель–ученик»; «работодатель – студент» с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме);

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель МОУ СШ №4, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МОУ СШ №4.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

3.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

– обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

– студенты, изъявившие желание в назначении наставника;

– педагогические работники, вновь принятые на работу в МОУ СШ №4;

– педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.6. Наставниками могут быть:

– учащиеся;

– выпускники;

– родители (законные представители) обучающихся;

– педагоги и иные должностные лица МОУ СШ №4.

3.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.8. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.9. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.10. Замена наставника производится приказом директора МОУ СШ №4, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

– прекращение наставником трудовых отношений с МОУ СШ №4;

– психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

– систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

– привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

– обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

1. **Этапы наставнической деятельности**

4.1. Этапы наставнической деятельности в МОУ СШ №4 включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

4.2. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МОУ СШ №4, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МОУ СШ №4, в т.ч. на основе анкеты для определения потенциальной базы наставничества для педагогов по модели «педагог-педагог» (Приложение 2).

4.3. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

– согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в МОУ СШ №4, которые еще не давали такого согласия (Приложение 4),

– согласия на участие в Программе наставничества (Приложение 5).

4.4. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

4.5. На четвёртом этапе организуется выдвижение наставника/ков и куратора, что может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

4.6. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов: индивидуальный план работы наставника (Приложение 6) и индивидуальный образовательный маршрут наставляемого педагога (Приложение 7). По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя МОУ СШ №4 утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

4.7. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества. Наставник заполняет карту наблюдения наставника (Приложение 8).

4.8. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

**5. Права и обязанности куратора**

5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

– формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

– разработка проекта ежегодной Программы наставничества МОУ СШ №4;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МОУ СШ №4;

– оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

– мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществляемых форм наставничества (Приложение 3);

– оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 9);

– своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;

– получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МОУ СШ №4 и участие в его распространении.

5.2. Куратор имеет право:

– запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МОУ СШ №4, сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МОУ СШ №4;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству МОУ СШ №4 предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

– на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

**6. Права и обязанности наставника**

6.1. Наставник обязан:

– помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, 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, вт.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 МОУ СШ №4

6.2. Наставник имеет право:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МОУ СШ №4, в том числе - с деятельностью наставляемого;

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

– требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

– в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или

конкурсных мероприятиях;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

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

– обращаться к руководителю МОУ СШ №4 с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного

выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничество**

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МОУ СШ №4 направлена на:

– изучение (оценку) качества реализованных в МОУ СШ №4 Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый»

– выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МОУ СШ №4 требованиям и принципам Целевой модели. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МОУ СШ №4 (Приложение 10).

**8. Мотивация участников наставнической деятельности**

8.1. Участники системы наставничества в МОУ СШ №4, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МОУ СШ №4 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 и страницах МОУ СШ №4 в социальных сетях;

– благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

– обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство МОУ СШ №4 также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МОУ СШ №4 через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях.

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МОУ СШ №4.

8.4. Размер доплаты в каждом случае определяется с учетом количества учеников и уровня их подготовки. Установление доплаты осуществляется на основании приказа по МОУ СШ №4 по представлению куратора или решения руководителя.

8.5. Руководство МОУ СШ №4 вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности. При желании МОУ СШ №4 может самостоятельно осуществить мониторинг влияния Программ наставничества на всех участников, оценив динамику развития их гибких навыков, уровня мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального образования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степень включенности обучающихся в образовательные процессы МОУ СШ №4, качества адаптации молодых специалистов, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью; описав изменения психологического климата в МОУ СШ №4.

# Приложение 1

# Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников

**(кураторов) образовательной организации**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора МОУ СШ №4 являются:

* Наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом МОУ СШ №4);
* 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.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Критерии |
| УЧЕНИК–УЧЕНИК | * активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими 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 МОУ СШ №4 (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), * возможный участник всероссийских детско-юношеских   организаций или объединений. |
| УЧИТЕЛЬ–УЧИТЕЛЬ | * 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 МОУ СШ №4;   – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой  эмпатией. |

Приложение 2

**Анкета для определения потенциальной базы наставничества**

**для педагогов по модели «педагог-педагог»**

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Участвовали ли Вы когда-либо в программе по наставничеству? *Да/нет (подчеркни вариант ответа)*
3. Хотели бы вы принять участие в Программе в качестве НАСТАВНИКА? *Да/нет (подчеркни вариант ответа)*
4. С какой целью Вы бы хотели сотрудничать с коллегой в качестве НАСТАВНИКА? *Отметьте вариант ответа*

* 1 вариант. Цель: рост предметной компетентности, качества урока, качества предметных знаний учеников
  + 2 вариант. Цель: адаптация в новом образовательном пространстве (незнакомом, современном, цифровом и т.д.)
  + 3 вариант. Цель: повышение уровня методической компетентности, качества тьюторского сопровождения (тьюторской культуры)

1. Какую роль в качестве НАСТАВНИКА Вы бы выбрали? *Отметьте вариант ответа*

* Учитель – мастер
* Учитель – методист
* Учитель - тьютор
* Учитель, проработавший в школе более 10 лет
* Учитель, проработавший в школе более 20 лет

1. В формировании каких профессиональных компетенций Вы могли бы оказать наставническую помощь своим коллегам? *Отметьте + вариант ответа*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1. Цифровые компетенции** |  | **4. Работа с «трудным поведением», в том числе:** |  |
| **2. «Компетенции успешного современного учителя», в том числе:** |  | - Выявление трудного поведения |  |
| - Умение формировать развивающую среду |  | - Выстраивание стратегии работы с трудным поведением |  |
| - Ориентация на результат |  | - Анализ своей работы с трудным поведением |  |
| - Индивидуальный подход к каждому ученику |  | - Анализ причин трудного поведения |  |
| - Умение сотрудничать с коллегами |  | **5. Элементы современного урока, в том числе:** |  |
| - Умение создавать в классе здоровую атмосферу |  | - Целеполагание |  |
| - Анализ своих действий |  | - Обеспечение самостоятельности учащегося |  |
| **3. «Компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников», в том числе:** |  | - Формирование поисковой активности учащихся |  |
| - Формирование читательской грамотности |  | - Реакция учителя на ошибки учащихся |  |
| - Формирование финансовой грамотности |  | - Индивидуальный стиль педагога |  |
| - Формирование математической грамотности |  | - Оценочная деятельность |  |
| - Формирование креативного мышления |  | - Формирование рефлексии |  |
| - Формирование естественнонаучной грамотности |  | - Организация групповой работы |  |
| - Формирование глобальных компетенций |  | - Обучениям понятиям |  |

1. Укажите СВОЙ вариант предмета наставничества, в котором Вы можете выступить в качестве НАСТАВНИКА:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Укажите, с каким коллегой Вы хотели бы (могли бы) сотрудничать в качестве НАСТАВНИКА? Ф.И.О.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Хотели бы вы принять участие в Программе в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО? *Да/нет (подчеркни вариант ответа)*
2. С какой целью Вы бы хотели сотрудничать с коллегой в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО? *Отметьте вариант ответа*

* 1 вариант. Цель: рост предметной компетентности, качества урока, качества предметных знаний учеников
  + 2 вариант. Цель: адаптация в новом образовательном пространстве (незнакомом, современном, цифровом и т.д.)
  + 3 вариант. Цель: повышение уровня методической компетентности, качества тьюторского сопровождения (тьюторской культуры)

1. Какую роль в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО Вы бы выбрали? *Отметьте вариант ответа*

* Молодой специалист
  + Учитель, которому нужна помощь при адаптации в новом коллективе (новом регионе, новой школе)
  + Учитель, которому необходима помощь в формировании профессиональных компетенций

(совершенствование профессиональных компетенций)

1. В формировании каких профессиональных компетенций Вы хотели бы получить наставническую помощь от своих коллег? *Отметьте + вариант ответа*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1. Цифровые компетенции** |  | **4. Работа с трудным поведением», в том числе:** |  |
| **2. «Компетенции успешного современного учителя», в том числе:** |  | - Выявление трудного поведения |  |
| - Умение формировать развивающую среду |  | - Выстраивание стратегии работы с трудным поведением |  |
| - Ориентация на результат |  | - Анализ своей работы с трудным поведением |  |
| - Индивидуальный подход к каждому ученику |  | - Анализ причин трудного поведения |  |
| - Умение сотрудничать с коллегами |  | **5. Элементы современного урока, в том числе:** |  |
| - Умение создавать в классе здоровую атмосферу |  | - Целеполагание |  |
| - Анализ своих действий |  | - Обеспечение самостоятельности учащегося |  |
| **3. «Компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников», в том числе:** |  | - Формирование поисковой активности учащихся |  |
| - Формирование читательской грамотности |  | - Реакция учителя на ошибки учащихся |  |
| - Формирование финансовой грамотности |  | - Индивидуальный стиль педагога |  |
| - Формирование математической грамотности |  | - Оценочная деятельность |  |
| - Формирование креативного мышления |  | - Формирование рефлексии |  |
| - Формирование естественнонаучной грамотности |  | - Организация групповой работы |  |
| - Формирование глобальных компетенций |  | - Обучениям понятиям |  |

13. Укажите СВОЙ вариант предмета наставничества, в котором Вы хотели бы в МОУ СШ №4 участвовать в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Укажите, с каким коллегой Вы хотели бы (могли бы) сотрудничать в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО?

Ф.И.О.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

**SWOT-анализ Программ наставничества**

**Формы наставничества «ученик–ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы  SWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:**   * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; * Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); * У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; * У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; * У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; * У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; * Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; * Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*) * Эффективная система мотивации участников Программы; * Достаточность и понятность обучения наставников; * Наработанные связи с партнерами-ОО в сетевом сотрудничестве; * Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого/школьного совета, волонтерских объединений в ОО;   Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками. | **Слабые стороны:**   * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; * Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); * Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; * Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; * Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; * Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; * Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; * Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, * Инфраструктура наставничества (материально-техническая, др.) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка наставников, как следствие–невозможность регулярной работы с наставляемыми; * Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Внешние** | **Возможности:**  −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального наставнического центра;  −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;  −Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО;  −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;  −Активное внедрение в РФ и ЯО проектного направления;  −Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества. | **Угрозы:**   * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; * Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО); * Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЯО; * Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); * Миграционный отток трудоспособного населения из ЯО; * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; * Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации; * Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО. |

**Форма наставничества «учитель–учитель» («педагог-педагог»)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы  SWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:**   * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; * Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; * У участников Программы (%) появилось желание более | **Слабые стороны:**   * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; * Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); * Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | активно участвовать в культурной жизни ОО;   * У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования * Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; * Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическими родительским сообществами благодаря Программе наставничества; * Эффективная система мотивации участников Программы; * Достаточность и понятность обучения наставников; * Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества. | успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества;   * Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; * Неорганизовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; * Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; * Инфраструктура наставничества (материально-техническая и др.) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми; * Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; * «Старение» педагогического корпуса ОО. |
| **Внешние** | **Возможности:**  − Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования ЯО;  − Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;  − Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;  −Акцентированиевниманиегосударстваиобществанавопросынаставничества;  −Активное внедрение в РФ и ЯО проектного направления. | **Угрозы:**   * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; * Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; * Миграционный отток квалифицированных педагогов из ЯО; * Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЯО; * Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели. |

**Формы наставничества «работодатель–ученик», «студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:**   * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; * Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; * Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; * Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятияс достаточным уровнем подготовки; * Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; * Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; * У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; * У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, | **Слабые стороны:**   * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; * Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; * Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; * Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; * Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства МОУ СШ №4 на региональных предприятиях; * Неорганизовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; * Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, * Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; * Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; * У ОО нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; * Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | возрос интерес к одной или нескольким профессиям;   * У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; * Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*) * Эффективная система мотивации участников Программы; * Достаточность и понятность обучения наставников; * Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями. |  |
| **Внешние** | **Возможности:**  −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования ЯО;  −Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;  −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;  −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения. | **Угрозы:**   * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; * Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; * Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЯО; * Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); * Миграционный отток трудоспособного населения из ЯО; * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели. |

Приложение 4

Директору МОУ СШ № 4

Л.А. Рубищевой

от ФИО наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

СОГЛАСИЕ

на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, принимающий участие в реализации Целевой модели наставничества в МОУ СШ № 4 г. Переславля-Залесского Ярославской области в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие на обработку моих персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников Целевой модели наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых Организации на обработку:

-сведения об анкетных и биографических данных;

- телефон/электронная почта;

-сведения о документах об образовании.

Я даю согласие на обработку Организацией персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию видео, фотоизображений в рамках мероприятий Организации, в официальных группах Организации, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Организации, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

"\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. No152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне

разъяснены.

"\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Подпись ответственного лица

за обработку персональных данных:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ФИО сотрудника образовательной организации

Приложение 5

СОГЛАШЕНИЕ С НАСТАВНИКОМ

ФИО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в программе наставничества, реализуемой в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование организации), я соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

⎯ Соблюдать все правила и руководящие принципы, правила

программы и условия данного соглашения.

⎯ Обеспечивать моему наставляемому необходимую поддержку и советы, чтобы помочь ему преуспеть.

⎯ Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставляемого по телефону по крайней мере за 24 часа до встречи, если встреча отменяется.

⎯ Подавать отчеты о времени и содержании встреч куратору программы, а также регулярно и открыто общаться с куратором программы по

его просьбе.

⎯ Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.

⎯ Сохранять в тайне конфиденциальную информацию, доверенную мне наставляемым, кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц.

⎯ Уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона или места работы.

⎯ Посещать обучающие мероприятия для наставников в течение всего срока участия в программе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Подпись) (Дата)

Куратор программы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

СОГЛАШЕНИЕ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в программе наставничества, принимаю нижеследующие условия:

⎯ Соблюдать все руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения.

⎯ Вести себя благожелательно и вежливо с наставником.

⎯ Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставника (по телефону, по скайпу, электронной почте) как минимум за 24 часа до встречи, если я не могу прийти.

⎯ Информировать о времени встреч и мероприятиях куратора программы, регулярно и открыто общаться с ним по его просьбе.

⎯ Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе взаимоотношений с наставником.

⎯ Уведомить куратора программы в случае каких- либо изменений адреса, номера телефона или места обучения.

⎯ Посещать мероприятия для наставляемых в течение всего срока участия в программе.

Дата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 6

**Индивидуальный план работы наставника**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Общие сведения о наставнике** | | |
| 1. | ФИО наставника |  |
| 2. | Организация |  |
| 3. | Должность |  |
| 4. | Стаж |  |
| 5. | Квалификационная категория |  |
| 6. | Форма наставничества |  |
| 7. | Сроки наставничества |  |
| **Общие сведения о наставляемом** | | |
| 1. | ФИО наставляемого |  |
| 2. | Организация |  |
| 3. | Должность |  |
| 4. | Стаж |  |
| 5. | Квалификационная категория |  |
| 6. | Профессиональные дефициты |  |
| **Цели и задачи наставничества** | | |
| 1. | Цели наставничества | -создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодого педагога |
| 2. | Задачи наставничества | * оказать молодому педагогу помощь в адаптации в коллективе; * определить уровень профессиональной подготовки; * выявить возможные затруднения в педагогической практике, оказав молодому педагогу методическую помощь; * создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога; * совершенствовать навыки применения разнообразных средств, форм и методов обучения и воспитания; * научить психологии общения с обучающимися и родителями; * развивать потребность в необходимости самообразования и профессионального совершенствования; * оказать помощь в подготовке к профессиональным и творческим конкурсам разного уровня; * предвосхищать непродуктивные психологические реакции и установки в работе молодого педагога. |
| 3. | Ожидаемые (планируемые) результаты | * успешная адаптации молодого педагога в образовательном учреждении; * активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; * повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах методики, педагогики и психологии; * обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; * совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; * использование в работе молодого педагога инновационных педагогических технологий. |
| **Пути и способы достижения цели и результатов наставничества** | | |
| 4. | Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач | Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, открытые мероприятия (уроки), обучающие семинары, КПК |
| 5. | Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач | Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы. |
| 6. | Формы демонстрации достижения результатов | Карта-оценки, анкеты, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), сертификаты, дипломы, грамоты, |

Приложение 7

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого педагога**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки** | **Результат** | **Форма контроля** | **Примечание**  **(отметка о выполнении)** |
| Консультирование **у наставника** |  | Развитие профессиональных умений и навыков | Запись в документах наставляемого | *Указать вопросы развёрнуто* |
| Посещение уроков **молодого** педагога с целью оказания методической помощи. |  | Анализ посещенного урока | Посещение уроков | *Указать количество уроков* |
| Посещение **молодым** педагогом уроков у наставника. |  | Анализ посещенного урока | Посещение уроков | *Указать количество уроков* |
| Совместная разработка технологических карт (конспектов) урока |  | Технологическая карта (конспект) |  | *Приложить карту* |
| Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков или /и занятий |  | Дидактический материал |  | *Приложить материал* |
| Освоение молодым специалистом современных  образовательных  технологий, методов и приёмов на уроках и во внеурочной деятельности (именно те, которые применял в своей деятельности наставляемый) |  | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. | Посещение уроков | *Перечислить конкретные технологии и т.д.* |
| Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях **для молодых** педагогов. |  | Результативность участия в конкурсных мероприятиях |  | *Указать мероприятия* |
| Выбор темы по самообразованию для **молодого** педагога. Планирование работы над темой. |  | Работа над темой по самообразованию | Выступление на заседании предметной кафедры по теме самообразования | *Указать тему и план работы над ней* |
| Разработка памяток для молодых педагогов:  -классификация уроков по ФГОС;  -типология уроков в рамках ФГОС;  - структура уроков по ФГОС и т.д. |  | Памятки для молодых педагогов:  -классификация уроков по ФГОС;  -типология уроков в рамках ФГОС;  - структура уроков по ФГОС. | Посещение уроков | *Приложить памятки* |
| Курсы повышения квалификации, вебинары, семинары. |  | Сертификат о прохождении КПК | Предоставление сертификата, удостоверения | *Название КПК, вебинаров, семинаров* |
| Разработка и оформление методических продуктов; открытые уроки; мастер-классы; участие в конкурсных мероприятиях |  |  |  | *Приложить продукт, открытый урок, сценарий мастер-класса* |

Хотели бы Вы продолжить работу с наставником?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 8

**Карта наблюдения наставника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки** | **Результат** | **Форма контроля** | **Отметка о выполнении**  **«+» или «-»** | **Ваш комментарий** |
| Консультирование **молодого** специалиста |  | Развитие профессиональных умений и навыков | Запись в документах наставляемого |  | *Кратко указать вопросы* |
| Посещение уроков **молодого** педагога с целью оказания ме-тодической помощи. |  | Анализ посещенного урока | Посещение уроков | *Указать количество уроков* | *Основные замечания* |
| Посещение **молодым** педагогом уроков у наставника. |  | Анализ посещенного урока | Посещение уроков | *Указать количество уроков* |  |
| Совместная разработка технологических карт (конспектов) урока |  | Технологическая карта (конспект) |  | *Указать количество* |  |
| Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков или /и занятий |  | Дидактический материал |  |  | *Указать виды, количество* |
| Освоение молодым специалистом современных  образовательных  технологий, методов и приёмов на уроках и во внеурочной деятельности (именно те, которые применял в своей деятельности наставляемый) |  | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. | Посещение уроков |  | *Перечислить конкретные технологии и т.д.* |
| Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях **для молодых** педагогов. |  | Результативность участия в конкурсных мероприятиях |  |  |  |
| Привлечение **молодого** педагога к участию в вебинарах, дистанционных курсах, различных формах сетевого взаимодействия, форумах. |  | Результативное участие в вебинарах, дистанционных курсах, различных формах сетевого взаимодействия, форумах, курсовой подготовки. |  |  |  |
| Выбор темы по самообразованию для **молодого** педагога на 2023-2024 уч.год. Планирование работы над темой. |  | Работа над темой по самообразованию |  |  |  |
| Разработка памяток для молодых педагогов:  -классификация уроков по ФГОС;  -типология уроков в рамках ФГОС;  - структура уроков по ФГОС и т.д. |  | Памятки для молодых педагогов:  -классификация уроков по ФГОС;  -типология уроков в рамках ФГОС;  - структура уроков по ФГОС. | Посещение уроков |  |  |
| Разработка и оформление методических продуктов; открытые уроки; мастер-классы; участие в конкурсных мероприятиях |  |  |  | *Указать название разработки* |  |

1. Получилось ли в полной мере ликвидировать у наставляемого выявленный дефицит? (подчеркнуть нужное)
2. да 2) нет 3) частично.
3. Хотели бы Вы продолжить работу с наставляемым?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 9

Анкета куратора в образовательной организации,

внедряющей Целевую модель наставничества

(заполняется на «входе» и «выходе»)

1. **Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показательдо реализации  программы | Показательпосле реализации  программы | Разница | Значение в процентах |
| 1.Количество педагогов, участвующих  в профессиональных конкурсах |  |  |  |  |
| 2.Количество успешно реализованных  Профессиональных проектов |  |  |  |  |
| 4.Число собственных педагогических профессиональных работ: статей,  исследований, методических практик |  |  |  |  |
| 5.Среднее количество мероприятий проф ориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации в течение учебного года |  |  |  |  |
| 6.Количество в МОУ СШ №4 успешно реализованных и представленных результатов проектной  деятельности |  |  |  |  |

**1.2.Оценка Программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1  -минимальный балл,10- максимальный | | | | | | | | | | | |
| 1. Актуальность Программы наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого писаны достаточно для внедрения в  образовательной организации |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 3.Целевая модель наставничества направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели  конкретизированы через задачи. |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Формулировки задач соотнесены с  планируемыми результатами |  | | | | | | | | | | | |
| 4.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности  наставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 5.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 6. Обеспечена адаптивность, динамичность и гибкость целевой модели наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
| 7.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 8.Присутствует понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
| 9. Доступ к необходимым ресурсам для внедрения целевой модели наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)  предоставлен в достаточном объеме |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |

Приложение 10

# Анкета определения личной удовлетворённости

# участием в программе наставничества

**Первый этап опроса** для мониторинга программы (до начала работы).

# Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

# Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3.Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником? | 12345678910 |
| 4.Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 12345678910 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 12345678910 |
| 6.Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? | 12345678910 |
| 7.Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 12345678910 |
| 8.Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? | 12345678910 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 12345678910 |
| 10.Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта? | 12345678910 |
| 11.Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника? | 12345678910 |

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

# Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ–«да»,то укажите, где

# Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокийрезультат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3.Насколько в программе наставничества  Вам важен комфорт? | 12345678910 |
| 4.Насколько Вы можете реализовать  свои лидерские качества в программе? | 12345678910 |
| 5.Насколько могут быть  полезны/интересны групповые встречи? | 12345678910 |
| 6.Насколько могут быть  полезны/интересны личные встречи? | 12345678910 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования  (разработанного Вами)? | 12345678910 |
| 8.Ожидаемая включенность  наставляемого в процесс? | 12345678910 |
| 9.Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке  личного профессионального потенциала? | 12345678910 |
| 10.Ожидаемыйуровеньудовлетворения  от совместной работы? | 12345678910 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 12345678910 |

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

**Второй этап опроса** для мониторинга программы (по завершении работы).

# Анкета удовлетворенности наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

# Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2.Насколькокомфортнымбылообщение  снаставником? | 12345678910 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником? | 12345678910 |
| 4.Насколько оправдались Ваши ожидания? | 12345678910 |
| 5.Ощущение поддержки наставника | 12345678910 |
| 6.Помощь наставника | 12345678910 |
| 7.Оцените ощущение безопасности при общении с наставником? | 12345678910 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 12345678910 |
| 9.ОжидаемыепеременывВашейжизни  отпроекта? | 12345678910 |

1. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?
2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

# Анкета удовлетворенности наставника

# Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Насколько комфортно было общение с  наставляемым? | 12345678910 |
| 2.Насколько Вы оцениваете  включенность наставляемого в процесс? | 12345678910 |
| 3.Насколько были полезны/интересны  групповые встречи? | 12345678910 |
| 4.Насколько были полезны/интересны личные встречи? | 12345678910 |
| 5.Насколько удалось спланировать работу? | 12345678910 |
| 6.Уровень удовлетворения от работы с наставляемым? | 12345678910 |
| 7.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 12345678910 |
| 8. Оцените полезность сотрудничества для Вашего наставляемого? | 12345678910 |
| 9.Оцените полезность сотрудничества для Вас? | 12345678910 |