



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «Школа № 33»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

**443107, г. Самара, пос. Мехзавод, квартал 15, дом 20, тел./факс 957-
09-27, E-mail: so_sdo.school_33@samara.edu.ru
ИНН 6313011749, КПП 631301001**

ПРИНЯТО

**Решением педагогического совета
МБОУ Школы № 33 г.о. Самара
Протокол № 4 от 09.01.2025 года**

УТВЕРЖДАЮ

**Директор МБОУ Школы № 33 г.о. Самара
Е.И. Грачёва
Приказ № 04-од от 09.01.2025 года**



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОГРАММЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МБОУ ШКОЛЕ №33 Г.О. САМАРА**

1. Общие положения

- Положение о программе многофункционального наставничества педагогических работников в МБОУ Школе №33 г.о.Самара (далее — Положение) разработано на основе Положения о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области от 18.01.2021 г. №54-р, распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», постановления Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года) в соответствии с Единой Федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»)
- Цель программы: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников Школы и управленческих кадров, создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых (стажёров).
- Задачи программы:
 - адаптация наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
 - создание условий для передачи педагогами-профессионалами

наставляемым (стажёрам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических

практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития региональной системы общего образования;

создание условий для координации усилий разных специалистов-наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (стажёров), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;

внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;

создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;

формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых (стажёров);

ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;

развитие профессионально значимых качеств личности;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата; снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

- Наставничество в Школе устанавливается над следующими педагогическими работниками:

впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций.

- Все педагогические работники Школы, включенные в систему многофункционального наставничества в качестве наставника или наставляемого, становятся участниками региональной программы наставничества.

2. Термины и определения

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, триады или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Многофункциональное наставничество педагогических работников - организация системы психолого-педагогического сопровождения разными

наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

Наставник — участник региональной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемый (стажер) - участник региональной программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства; студент педагогических ВУЗов, учреждений СПО, проходящих практику на базе Школы в соответствии с договором о порядке взаимодействия в рамках дуальной системы подготовки педагогических кадров.

Куратор программы наставничества - сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

Наставник-предметник - это педагог-профессионал, у которого наставляемый (стажёр) может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания.

Система наставничества в образовательной организации — это систематизированная форма корректирующего / стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

3. Ожидаемые результаты реализации программы многофункционального наставничества

Планируемые результаты реализации региональной программы наставничества: функционирующая система психолого-педагогического сопровождения профессионального и личностного развития, как наставников, так и наставляемых; повышение доли педагогов, включенных в региональную программу наставничества;

повышение активности участия наставников и наставляемых в образовательных событиях по программам наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.);

повышение активности участия наставляемых в мероприятиях профориентационного, мотивационного и практического характера (фестивалях, конкурсах, проектах и т.д.);

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога (учителя, руководителя, заместителя руководителя, методиста, классного руководителя и т.д.) в данном коллективе (образовательной организации);

рост числа собственных педагогических продуктов: статей, исследований, методических разработок, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;

улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

4. Структура управления процессом внедрения и реализации региональной системы многофункционального наставничества педагогических работников

• В структуру управления процессом внедрения и реализации региональной программы многофункционального наставничества в общеобразовательные организации входят:

министерство образования и науки Самарской области;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Самарский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее - Региональный центр наставничества);

государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр трудовых ресурсов»;

территориальные управления министерства образования и науки Самарской области, департаменты образования городских округов Самара и Тольятти; общеобразовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества;

организации любой формы собственности, функционирующие на территории Самарской области, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

• В функцию Школы в рамках управления процессом внедрения и реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях входит:

разрабатывают (в рамках своей компетенции) и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации;

разрабатывают и реализуют программы наставничества в соответствии с утверждённой моделью и методическими рекомендациями регионального центра наставничества;

привлекают, обучают и контролируют деятельность наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначают куратора внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации; обеспечивают инфраструктурное и материально-техническое сопровождение реализации программ

наставничества;

осуществляют персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

осуществляют внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставляют эти формы в Министерство просвещения Российской Федерации;

проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

формируют базы данных программ наставничества и лучших практик; обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования.

• Куратор назначается решением руководителя общеобразовательной организации, планирующей реализовать региональную программу наставничества. Куратором может стать любой сотрудник образовательной организации, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

разработка проекта Программы многофункционального наставничества педагогических работников образовательной организации;

организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы многофункционального наставничества педагогических работников;

организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;

решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;

мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;

подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;

оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам программы многофункционального наставничества педагогических работников;

мониторинг и оценка качества реализованной программы многофункционального наставничества через SWOT-анализ в установленной форме;

оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества;

своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников по запросам;

анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

Финансирование деятельности куратора программ наставничества осуществляется ресурсами Школы.

5. Формы ролевых моделей многофункционального наставничества педагогических работников

- Форма наставничества – это способ реализации программы многофункционального наставничества через организацию работы наставнической пары/триады/малой группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Вариации ролевых моделей различаются в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей задач Школы и ресурсов наставников.

Учитывая сложившийся опыт в Школе, основными вариантами выступают следующие:

взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист», вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий затруднения», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «опытный наставник - молодой наставник» предполагает передачу технологии наставничества учителю, который хочет оказать помощь и поддержку другому педагогу, но не знает, как это сделать лучше.

- Для достижения целей и задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Школе реализуется следующая вариативная

модель наставничества:

Наставник	Вариант наставников	Варианты наставляемых
Форма наставничества «Педагог-педагог»		
Наставник-учитель	Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	- Молодой специалист (учитель, воспитатель и т.д.), имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. - Педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-педагогических условиях трудовой деятельности: учитель, демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся. - Любой педагогический работник, который через взаимодействие с наставником, а также при его помощи и поддержке решает конкретные задачи профессионально-личностного развития, приобретает новый опыт, расширяет свое профессиональное мастерство.
Наставник-классный руководитель	Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, в которых отражена собственная методическая система осуществления воспитывающей	- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с выполнением трудовых функций в качестве классного руководителя. - Опытный педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-

	деятельности, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства.	педагогических условиях трудовой деятельности в качестве классного руководителя.
Форма наставничества «Руководитель-руководитель»		
Наставник-заместитель руководителя	Опытный заместитель руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области управления образованием	1. Заместитель руководителя, не имеющий опыта работы в должности заместителя руководителя и испытывающий трудности с выполнением соответствующих трудовых функций и профессиональных задач. 2. Заместитель руководителя, переведенный (назначенный) на другую должность (специфику), если выполнение им новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков
Форма наставничества «Молодой учитель-студент»		
Наставник-молодой учитель	Педагогический работник в возрасте до 28 лет, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта	Студенты последних курсов педагогических ВУЗов, учреждений СПО: 1) в период прохождения практики либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся; 2) во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО,

		ВПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям
Форма наставничества «Педагог-студент»		
1) Наставник-учитель 2) Наставник-классный руководитель	1) Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый студент) имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности. 2) Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства	Студенты педагогических ВУЗов, учреждений СПО: 1) в период прохождения практики на базе Школы в соответствии с договором о порядке взаимодействия в рамках дуальной системы подготовки педагогических кадров, либо в период трудоустройства студентов старших курсов, либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся; 2) во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся
Все формы		
Наставник-куратор	Педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации и в региональном центре наставничества. Отвечает за организацию программы наставничества.	Все участники программы многофункционального наставничества.

6. Порядок организации системы наставничества в образовательной организации

- Внедрение программы многофункционального наставничества утверждается локальным актом Школы, в котором прописываются основания для внедрения программы, сроки, назначение ответственных за внедрение и реализацию, ответственных за материально-техническое обеспечение программы,

- Настоящее Положение, дорожная карта внедрения программы также утверждается локальным актом Школы.

- Реализация программы наставничества в Школе включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

- Организация наставничества в общеобразовательной организации возлагается на директора Школы, который осуществляет следующие функции;

определяет (предлагает) кандидатуру наставника;

определяет число лиц, в отношении которых наставник

одновременно осуществляет наставничество;

определяет (предлагает) срок

наставничества; утверждает

индивидуальный план;

утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

вносит предложения о замене

наставника; вносит предложения о

поощрении наставника;

обеспечивает своевременное представление надлежаще

оформленных документов по итогам наставничества.

Директор Школы в целях развития наставничества в организации

обеспечивает: организацию повышения квалификации наставников;

совершенствование наставнической деятельности в соответствии с потребностями организации;

стимулирование положительных результатов наставнической

деятельности; систематическое рассмотрение вопросов,

связанных с наставнической

деятельностью, высшим руководством организации.

- Назначение наставника осуществляется приказом директора Школы на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

- Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

- Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

- Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

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

- Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом директора Школы в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Положением.

- Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;

- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Замена наставника осуществляется приказом директора Школы.

- Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

- Индивидуальный план включает:

- цели и задачи наставнической деятельности;

- основные способы достижения цели (формы, средства, инструменты и пр.); ожидаемые результаты, методики и критерии результативности наставнической

- деятельности;

- индивидуальный образовательный маршрут наставляемого;

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим

- местом и коллективом; мероприятия по ознакомлению

- лица, в отношении которого

- осуществляется наставничество, с должностными

- обязанностями, квалификационными требованиями;

- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;

- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;

- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого

- осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;

- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей; другие мероприятия по наставничеству.

- Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации.
- Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

- В зависимости от производственных условий наставник и лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, могут быть периодически освобождены от выполнения непосредственных должностных обязанностей с сохранением заработной платы для проведения индивидуальных занятий, тренингов и иных мероприятий по индивидуальному плану.
- В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.
- В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.
- Решением руководителя образовательной организации, участвующей в региональной программе многофункционального наставничества, назначается куратор программы (функции куратора п.4.3 настоящего Положения).

7. Права и обязанности наставника и наставляемого

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 утверждённой 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;

оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;

личным примером развивать положительные профессиональные качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;

принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников, в том числе в рамках «Школы наставников».

Наставник имеет право:

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

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

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

требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

принимать участие в оценке профессиональных достижений

наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения региональной программы;
обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;

обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;
обращаться к директору Школы с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Наставляемый (стажер) обязан:

выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
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 ко всем видам деятельности в рамках программы наставничества;
принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

Наставляемый (стажер) имеет право:

пользоваться имеющейся 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;
в индивидуальном порядке запрашивать интересующую информацию;
принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения этой программы;
при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

- Мотивирующим наставника фактором выступает создание школьной среды, в которой наставничество будет восприниматься как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
- Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников могут

включать в себя:

поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона);

наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен): почетной грамотой; почетного звания «Лучший наставник организации»; нагрудным знаком наставника;

благодарственные письма;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации;

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

получение дополнительных дней к отпуску.

- Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников.

Основными элементами иерархической системы являются: достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки).

Достижения и награды рассматриваются наставником как признание его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту; глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы; рейтинги и иерархия (персональная и групповая).

- В целях поощрения наставника за осуществление наставничества в Школе предусмотрены:

доплата, размер которой устанавливается локальными нормативными актами Школы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;

представление к государственным и ведомственным наградам;

помещение фотографии наставника на доску почета организации; награждение нагрудным знаком наставника;

внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

присвоение почетного звания «Лучший наставник организации».

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы многофункционального наставничества

- сМониторинг 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.

- *Этап 1.* Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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 программы, так и отследить важные показатели качественного изменения

образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 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.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (приложение 1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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.

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества;

возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент посещения наставниками и наставляемыми мероприятий на региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы многофункционального наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом;

процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с региональным центром наставничества;

процент педагогов, включенных в программу наставничества;

процент педагогов, прошедших через разные формы обучения по целевым программам, профессиональные и компетентностные тесты; количество молодых специалистов, пришедших на работу в организацию и закрепившихся в ней;

количество наставников и наставляемых имеющих профессиональные достижения по результатам участия в фестивалях, профессиональных конкурсах и т.д.;

количество педагогов- участников программы наставничества ставших руководителями творческих профессиональных мастерских, мастер-классов, вебинаров, обучающих семинаров и т.д.;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

- *Этап 2.* Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;

качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;

динамику образовательных результатов обучающихся.

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».

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика: развития гибких навыков участников программы;

уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

качества наставнической деятельности, системы многофункционального наставничества в целом;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый», триады «наставник-наставляемый- наставляемый» или «наставник-наставник-наставляемый», малые группы «наставник- наставляемые от 3-х до 5 чел.

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных профессиональных умений и навыков.

Среди оцениваемых параметров:

вовлеченность участников программы в профессиональное взаимодействие, в профессионально-личностное развитие; профессиональные достижения и успехи; уровень освоения новых компетенций;

желание заниматься наставнической деятельностью, обращаться за помощью к наставникам;

понимание собственной роли в развитии современного образования, образовательной организации; эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

удовлетворенность профессиональной деятельностью, участием в программе наставничества;

психологический климат в педагогическом коллективе;

ожидаемый и	реальный	уровень
вовлеченности	в	реализации
программы наставничества.		

1. Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

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

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Рады ли Вы участвовать 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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

1.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по

завершении работы). 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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

1.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников

- Из них:

Довольны совместной работой - Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников

- Из них:

Довольны совместной работой - Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

2. Анкета куратора

2.1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z/x \cdot 100$)
1. Количество учеников, 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. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				

8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностью тесты классов (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

2.2. Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Возраст (социально-демографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этой школе? (социально-демографические данные)	Нет
Предмет, который Вы преподаете (социальнодемографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное	Профессиональное

выгорание	выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

3.1. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо - Рубинштейн

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя - на самую высокую.

Стимуляция - рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала - успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя - «все успешнее меня»;
- 2-я шкала - удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя - «я совсем не понимаю себя»;
- 3-я шкала - понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя - «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4-я шкала - счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя - «все счастливее меня»;
- 5-я шкала - твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя - «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;
- 6-я шкала - насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя - «я не хочу учиться хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка шкалы, 100 - верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

3.2. Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция: 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по

показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «да».

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0-5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет - 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет - 2 балла.

3.3. Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. Часто бывает.

Стимуляция: 10 утверждений

Я не чувствую в себе уверенности. Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю. Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках. Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние «часто присуще» - 2 балла;
 - состояние «бывает, но изредка» - 1 балл;
 - состояние «совсем не бывает» - 0 баллов.
1. 0-7 баллов - тревожность отсутствует.
 2. 8-14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня.
 3. 15-20 баллов - высокая тревожность.

3.4. Тестирование «икигай»

Методика «икигай» предназначена для выявления 4 сфер человека: «в чем он силен», «что он хорошо делает», «за что люди готовы платить» и «что нужно людям».

Инструкция. Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на «лайк». В каждом вопросе выбери 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

Процедура: перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы. Тестируемому путем наведения курсора необходимо выбрать 3 картинки, соответствующие ему. После ознакомления с коротким описанием нужно осуществить выбор, нажав на кнопку «лайк» или «дизлайк». Из образованного пула из 3 «одобренных» ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 4 раунда выбора картинок.

1. Тип компании.

Задание сверху: «Выбери свой тип компании. Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят».

2. Тренды.

Задание сверху: «Какой тренд ты считаешь самым значимым для изменения мира?»

Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят».

3. Интересы.

Задание сверху: «Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать? Выбери три».

4. Ситуация.

Задание сверху: «Представь, вы с ребятами делаете проект. Ваша задача - придумать новое приложение. У тебя есть предложение. У других ребят тоже есть интересные идеи. Как ты будешь действовать? Выбери три варианта».

3.5. Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом или ученическом коллективах.

В таблице приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	Выраженность (в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен

знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах

от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

3.6. Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике
национального исследовательского университета «Высшая
школа экономики» (русскоязычная версия

Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии.

Вам предлагается

22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой.

Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 - «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 - «ежедневно».

Опросник «Профессиональное выгорание»

1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0 1 2 3 4 5 6

10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22.	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Место работы/учебы наставляемого	Основание для вхождения в программу	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы
Иванова Ирина Ивановна*	МБОУ Школа №33 г.о. Самара	Молодой специалист (0-3 года)	01.09.2024	Сидорова Мария Ивановна	Педагог-педагог	МБОУ Школа №33 г.о. Самара	31.05.2025	Пройдена в полном объеме

* образец

Форма базы наставников

ФИО наставника	Место работы наставника	Основание для вхождения в программу	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результат прохождения программы
Сидорова Мария Ивановна *	МБОУ Школа №33 г.о.Самара	Учитель высшей квалификационной категории, КПК по программе наставничества, опытный педагог, профессиональные успехи	01.09.2024	Иванова Ирина Ивановна	Педагог-педагог	МБОУ Школа №33 г.о.Самара	31.05.2025	Наставляемый адаптирован к работе в школе

* образец

**Дорожная карта внедрения программы многофункционального
наставничества в МБОУ Школу №33 г.о.Самара**

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Январь 2025	Корнева А.В.
Формирование базы наставляемых и наставников	Март 2025, далее до октября текущего года	Корнева А.В.
Выбор вариаций моделей многофункционального наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Февраль 2025, далее – сентябрь- октябрь текущего года	Корнева А.В.
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	В течение 10 дней после издания приказа	Корнева А.В.
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	В течение 10 дней после издания приказа	Корнева А.В.
Сотрудничество Школы с региональным центром наставничества	Постоянно в соответствии с целями и задачами программы	Корнева А.В.
Обучение наставников по целевым программам в региональном центре наставничества и в СИПКРО (ПРО)	По мере необходимости, но до включение в программу наставничества	Корнева А.В.
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	В течение 10 дней после издания приказа	Корнева А.В.
Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь- начало октября текущего года	Грачёва Е.И.
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В течение 10 дней после издания приказа	Корнева А.В.
Регулярные встречи наставника и наставляемого	По мере необходимости	Наставник

Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	В течение 10 дней после окончания срока наставничества для конкретной пары/группы	Корнева А.В.
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	В течение 10 дней после окончания срока наставничества для конкретной пары/группы	Корнева А.В.
Проведение групповой заключительной встречи всех пар, триад и групп наставников и наставляемых	В течение 10 дней после окончания срока наставничества последней пары/группы	Корнева А.В.
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В течение 10 дней после окончания срока наставничества для конкретной пары/группы	Корнева А.В.
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	До 1 сентября текущего года	Корнева А.В.
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	В течение 10 дней после окончания срока наставничества для конкретной пары/группы	Корнева А.В..
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Школы	По решению администрации школы	Корнева А.В.
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	До 1 сентября текущего года	Корнева А.В.