

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Школа искусств кино и телевидения «Лантан»

СОГЛАСОВАНО

педагогическим советом

(Протокол от «___» _____ 2021 г. № __)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ ДО «ШИК и Т «Лантан»

_____ М. К. Богданов

«___» _____ 2021 г

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МОУ ДО «ШИК И Т «ЛАНТАН»
НА 2021–2025 ГОД**

Тихвин

2021 год

Составитель:

Педагог дополнительного образования Маюкова С. Ю.

Программа наставничества на 2021–2025 годы (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА | 4 |
| Понятия и термины..... | 4 |
| Принципы эффективной реализации программы..... | 5 |
| Нормативные основы наставничества..... | 5 |
| Ожидаемые результаты внедрения наставничества..... | 6 |
| Кадровая система реализации наставничества..... | 7 |
| 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ | 8 |
| 3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА | 9 |
| Примерная схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик» | 9 |
| Примерная схема реализации формы наставничества «Педагог– ученик» | 10 |
| 4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА | 10 |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников..... | 12 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 | 13 |
| Результаты мониторинг реализации программы наставничества..... | 13 |
| Индикаторы оценки влияния программ на всех участников учреждения..... | 13 |
| 5. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА | 15 |
| Форма наставничества: «Ученик – ученик»..... | 15 |
| Форма наставничества: «Педагог – ученик»..... | 17 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ №2 | 19 |
| Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества..... | 19 |
| «ученик – ученик», «педагог-ученик»..... | 19 |
| Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества..... | 21 |
| «ученик – ученик», «педагог-ученик»..... | 21 |
| База наставников (обучающихся)..... | 23 |
| База наставников (педагогов)..... | 28 |
| ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО | 30 |
| ДНЕВНИК НАСТАВНИКА | 31 |
| Анкета удовлетворенности наставника. Форма «педагог – педагог», «педагог-ученик» | 32 |
| ОТЧЕТ НАСТАВНИКА | 33 |
| ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА | 34 |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» в направлении «Успех каждого ребенка» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целью внедрения наставничества в МОУ ДО «ШИКиТ«Лантан» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального становления при выборе профессиональной траектории всех обучающихся.

Основное содержание наставничества в МОУ ДО «ШИКиТ«Лантан» будет заключаться в развитии навыков в реализации проектной работы обучающимся, оказании ему же необходимой «профессиональной» поддержки с формированием потребности к труду как первой жизненной необходимости и главному способу достижения успеха.

Понятия и термины

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 или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и

программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Принципы эффективной реализации программы

-принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

-принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

-принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

-принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

-принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

-принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

-принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

-принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Нормативные основы наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях". Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МОУ ДО «ШИКиТ «Лантан»

- Устав
- Отчет о результатах самообследования
- Основная образовательная программа МОУДО «ШИКиТ «Лантан»
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете.

Ожидаемые результаты внедрения наставничества

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников центра, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Рост мотивации к саморазвитию у обучающихся.
5. Увеличение показателя посещения занятий.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
11. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
12. Снижение проблем адаптации в (новом) творческом коллективе: психологические, организационные и социальные.
13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. **Куратор** – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором МОУ ДО «ШИКиТ «Лантан»», куратором, педагогами, руководителями отделов и иными лицами образовательного учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

1. из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни творческого коллектива

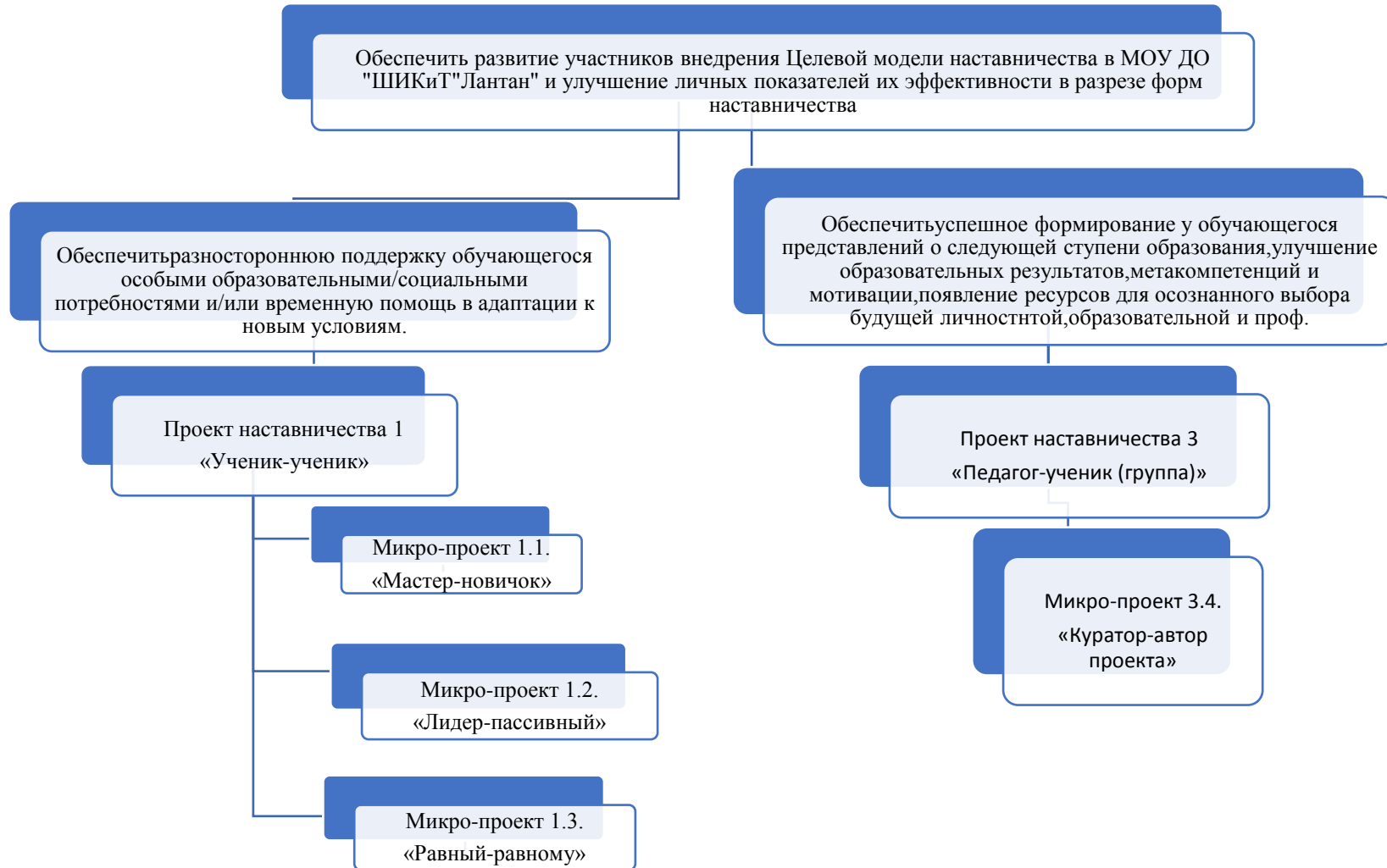
Формирование базы наставников из числа:

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

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

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей¹ |
|-----------------------------|--|
| Ученик-ученик | <ul style="list-style-type: none"> - «мастер-ребенок, успешно осваивающий программу третьего года обучения – новичок- ребенок, первого года обучения» - оказание помощи в достижении лучших образовательных результатов; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; - «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| Педагог-ученик (группа) | <ul style="list-style-type: none"> - «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, социальным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки. |

Примерная схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

| Этапы реализации. | Мероприятия |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся творческого объединения | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в детский коллектив и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в детском коллективе, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к детскому коллективу. | Поощрение на ученической конференции. |

Примерная схема реализации формы наставничества «Педагог– ученик».

| Этапы реализации. | Мероприятия |
|---|--|
| Представление программ наставничества в форме «Педагог – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих высокие образовательные результаты, профессионально ориентированных, имеющих сложности в адаптации в новом коллективе, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ результатов и достижений. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

4.МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы

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

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по

итогах прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение конкурсов, форумов, конференций наставников на уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение опроса "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Создание специальной рубрики "Наши наставники» на сайте образовательного учреждения.
- Награждение грамотами учреждения "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Результаты мониторинг реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещаемости обучающимися объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе учреждения в форме «Ученик – ученик»

• Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников учреждения

| Индикаторы оценки | на входе 2021 | на выходе 2025 |
|--|------------------|-------------------|
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. | | |
| Уровень сформированности гибких навыков обучающихся. | | |
| Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. | | |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах на уровне учреждения | | |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне | | |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне | | |
| Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности. | | |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. | | |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. | | |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. | | |
| Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях. | | |
| Количество молодых педагогов, успешно прошедших процедуру | | |

| | | |
|---|--|--|
| аттестации. | | |
| Уровень личностной тревожности учащихся. | | |
| Эмоциональное состояние при посещении образовательного учреждения | | |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся | | |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе | | |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. | | |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов | | |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. | | |

5. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В

РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик – ученик»

ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Мастер-новичок».

Ф.И.О./группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

| № | Проект, задание | Срок | Планируемый результат¹ | Фактический результат² | Оценка наставника |
|---|---|-------------|---|--|--------------------------|
| Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций ³ с наставником | | |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития ⁴ | | | | |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в освоении программы, развитии личностных компетенция, достижении результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий. | | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации | | |
| Раздел 2. Направления развития ученика/студента | | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает | | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены (перечень) | | |

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Например, темы консультаций: «Как подготовиться к участию в олимпиадах, конкурсах по (указать направление); как улучшить результаты (указать, в каком виде творческой деятельности); как стать более уверенным в себе» и др.

⁴ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение результатов.

| | | | | | |
|-----------|--|--|---|--|--|
| | затруднения | | | | |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности | | Сформировано понимание, как повысить результативность на занятии, проведении общественного мероприятия и др. | | |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (творческой, проектной, общественной и др.) деятельности | | Освоены навыки планирования учебной (проектной, творческой, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты | | |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) творческой деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. | | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (творческой, общественной) деятельности | | |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта | | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам конкурсов, соревнования по ... | | |
| 2.7. | Выступить с докладом об ученическом проекте на ... | | Доклад представлен на конференции «...» | | |
| 2.1 1. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОУ, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в творческом объединении/ группе | | |

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Педагог - ученик»

ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-ученик». Ролевая модель: «Руководитель проекта- автор проекта». Ф.И.О/ группа наставляемого. _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

| № п/п | Проект, задание | Срок | Планируемый результат ¹ | Фактический результат ² | Оценка наставника |
|---|--|------|---|------------------------------------|-------------------|
| Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ³ | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁴ | | |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития | | | | |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в развитии личностных компетенция, достижении результатов, подготовки и реализации проекта и др.). | | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации | | |
| Раздел 2. Направления развития ученика | | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения | | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень) | | |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке разработки проекта и пр. | | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно разработать и защитить проект, подготовить презентацию проекта. | | |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на занятии. | | Сформировано понимание, как повысить | | |

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ...(указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшения эффективности творческого процесса и повышение результатов, достижений.

⁴ Например, темы консультаций: как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать направление); как улучшить творческие, (указать, в каком виде деятельности); Как стать более уверенным в себе» и др.

| № п/п | Проект, задание | Срок | Планируемый результат ¹ | Фактический результат ² | Оценка наставника |
|-------|---|------|--|------------------------------------|-------------------|
| | для повышения результативности | | результативность на занятии. | | |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию проектной деятельности | | Освоены навыки планирования учебной (творческой, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты | | |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. | | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности деятельности | | |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, выставке с последующим разбором полученного опыта | | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам | | |
| 2.7. | Выступить с докладом об ученическом проекте на ... | | Проект представлен на ?????? «...» | | |

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«ученик – ученик», «педагог-ученик»**

Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

Что Вы ожидаете от программы? _____

Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

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

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества

«ученик – ученик», «педагог-ученик»

Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где?

Инструкция

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

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

Что Вы ожидали от программы?

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезны/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько удалось осуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезным/интересным было обучение? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Что Вы ожидали от программы и своей роли?

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

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

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

База наставников (обучающихся)

Форма наставничества «ученик-ученик»

| № п/п | ФИО наставника | Место наставника (курс, специальность) | Основные компетенции наставника | Возраст наставляемых | Наименование программы наставничества, срок реализации программы | Форма наставничества | Количество наставляемых | Результаты программы |
|-------|----------------|--|---------------------------------|----------------------|--|----------------------|-------------------------|----------------------|
| | | | | | | | | |

ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ

База наставников (обучающихся)

Форма «ученик-ученик»

| № п/п | ФИО наставника | Место наставника (курс, специальность) | Основные компетенции наставника | Возраст наставляемых | Наименование программы наставничества, срок реализации программы | Форма наставничества | Количество наставляемых | Результаты программы |
|-------|------------------------------------|--|--|----------------------|--|----------------------|-------------------------|--|
| 1. | Иванова Александра Ивановна | Объединение «Солнышки» 3 год обучения | Лидерство, умение эффективно организовывать общение, умение взять ответственность за собственные результаты деятельности | 5-15 лет | Проект «Воспитываем лидера», октябрь 2020 – май 2021гг. | «ученик-ученик» | 1 | Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого. Участие наставляемого в творческих конкурсах. Желание наставляемого стать наставником в будущем. |

АНКЕТА

для выявления компетенций наставника-ученика

ФИО обучающегося _____

Объединение _____

Группа _____

| № п/п | Вопрос | Ответ |
|-------|---|---|
| 1. | Выберите один из ответов, на Ваш взгляд, кто такой наставник? | <ul style="list-style-type: none">• Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт;• Наставник – это человек, который воодушевляет Вас и помогает извлечь максимальную пользу своего личного опыта жизни;• Наставник – это человек, взявшийся на себя ответственность, помогает другому человеку поверить в себя и обрести уверенность в собственных силах;• Другое _____. |
| 2. | Какими качествами должен обладать наставник? | <ul style="list-style-type: none">• Иметь опыт самостоятельного изучения учебного материала;• Владеть искусством общения, является хорошим слушателем• Строить общение на основе взаимоуважения со взрослыми и сверстниками;• Хорошо заниматься и иметь стремление помогать другим в освоении программы;• Иметь высокий уровень знаний и умений;• Иметь способность к конструктивной критике и обратной связи;• Другое _____. |

| | | |
|----|--|---|
| 3. | Как Вы считаете, нуждаются ли сегодня обучающиеся в наставниках? | <ul style="list-style-type: none"> • Да, нуждаются; • Нет, не нуждаются. |
| 4. | Есть ли у Вас желание стать наставником? | <ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет. |
| 5. | Почему Вам хочется принять участие в программе наставничества? | <ul style="list-style-type: none"> • Стремление повысить свой уровень знаний и умений; • Стремление поделиться своими знаниями и умениями с другими обучающимися; • Повысить стремление к самоутверждению среди обучающихся; • Хочу быть полезным; • Другое _____. |
| 6. | Какой результат Вы хотите получить в результате участия в программе наставничества? | <ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование своих знаний и умений; • Повысить коммуникативные навыки в общении со сверстниками; • Самоутверждение; • Самореализация; • Другое _____. |
| 7. | Готовы ли вы принимать участие в программах обучения наставников? | <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет |
| 8. | Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству? | <ul style="list-style-type: none"> • Не более 1 часа; • 1-2 часа; • 2-3 часа; • Более 3 часов. |
| 9. | Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества? | <ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет. |

| | | |
|-----|--|---|
| 10. | <p>Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое_____. |
| 11. | <p>Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ответственность; • Исполнительность; • Дисциплинированность • Умение отстаивать собственное мнение • Внимательность • Быстрая обучаемость • Уважение к наставнику • Уверенность • Пунктуальность • Другое_____. |
| 12. | <p>Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое_____. |

| | | |
|-----|-----------------|--|
| 13. | Твои достижения | <ul style="list-style-type: none"> • Участие в семинарах, конференциях; • Участие в конкурсах и мероприятиях; • Участие в соревнованиях; • Публикация своих статей; • Активное участие в жизни образовательной организации (посещение кружков, публичные выступления, участие в общественной деятельности). |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Помощь преподавателям; • Высокий уровень успеваемости; <p>Другое _____</p> |

Портрет наставника: _____

Рекомендовано:

форма наставничества _____

программа наставничества _____

обучение _____

другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

подпись/ФИО/должность

База наставников (педагогов)

Формы «педагог-ученик»

| № п/п | ФИО наставника | Место работы наставника, должность | Основные компетенции наставника | Возраст наставляемых | Наименование программы наставничества, срок реализации программы | Форма наставничества | Количество наставляемых | Результаты программы |
|-------|----------------|------------------------------------|---------------------------------|----------------------|--|----------------------|-------------------------|----------------------|
| | | | | | | | | |

ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ

База наставников (педагогов)

Формы «педагог-ученик»

| № п/п | ФИО наставника | Место работы наставника, должность | Основные компетенции наставника | Возраст наставляемых | Наименование программы наставничества, срок реализации программы | Форма наставничества | Количество наставляемых | Результаты программы |
|-------|--------------------------|---|---|----------------------|--|----------------------|-------------------------|--|
| 2 | Петрова Мария Степановна | МОУДО «ТЦДТ» Руководитель объединения «Солнышки» | Четко представляет цель своей деятельности, умеет наладить положительный межличностный контакт, умение организовать процесс наставнической поддержки, ответственность за подготовку проекта | 5-18 | Проект «Вместе с радугой», сентябрь 2020 г. –май 2021 г. | «педагог-ученик» | | Организация наставничества по различным направлениям с обучающимися; -ускорение процесса творческого развития ребенка, становление и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять проектную работу; Подготовка к самостоятельной презентации проекта на различных уровнях. Участие ребенка в конкурсах, выставках, фестивалях и т.п. |

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого: _____

ФИО наставника: _____

Форма наставничества: _____ Направление: _____

| Дата встречи | Какие изменения произошли с момента последней встречи | Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи) | Содержание встречи | Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии) | Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно) |
|--|---|--|--------------------|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий | | | | | |

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Программа наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

| Дата встречи | Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом) | Цель (тема встречи) | Содержание | Результат | Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно) | Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован) |
|--|---|---------------------|------------|-----------|---|--|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий | | | | | | |

Анкета удовлетворенности наставника. Форма «педагог – педагог», «педагог-ученик»

ФИО _____

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

[да/нет] Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Комфорт в программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с педагогами, обучающимися организации, экскурсии в организации) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию в ОУ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

| № п.п. | ФИО наставляемого | Планируемые результаты | Краткая характеристика достигнутых результатов |
|--------|-------------------|------------------------|--|
| 1. | | | |
| 2. | | | |

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает руководитель программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

| Показатели | Критерии | Факт | Баллы |
|--|---|------|-------|
| Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%) | 100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются. | | |
| Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития, наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%) | 100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются. | | |
| Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренный планами (%) | 100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются. | | |
| Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%) | 100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются. | | |

| | | | |
|--------|--|--|--|
| Итого: | | | |
|--------|--|--|--|

Критерии оценки

| Баллы | Значение оценки |
|-------------|--|
| 2,3 и менее | Неудовлетворительное исполнение |
| 2,4 – 3,1 | Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания |
| 3,2 – 3,6 | Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания |
| 3,7 - 4 | Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения |

Предложения:

Руководитель программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____