

**«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении**

«Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Выборга»

на 2023 год, 2023 – 2024 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение документации: - Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста", - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N 657, - Приказ Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 06.12.2022 № 45 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования» - Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную	Декабрь 2022 г.- январь 2023 г.	Знобишина А. Г. (директор)

			<p>деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</p> <p>- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;</p> <p>- Региональных проектов: «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»;</p> <p>- Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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)»</p>		
		<p>Подготовка нормативной базы реализации наставничества в МБОУ «СОШ № 8 г. Выборга»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение Положения о наставничестве для педагогических работников в МБОУ «СОШ № 8 г. Выборга» 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве обучающихся в МБОУ «СОШ № 8 г. Выборга» 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ № 8 г. Выборга» 4. Назначение куратора реализации программ наставничества в МБОУ «СОШ 	<p>Декабрь 2022 г. – февраль 2023 г.</p>	<p>Знобишина А. Г. (директор)</p>

			№ 8 г. Выборга» (издание приказа) 5. Создание школьного методического объединения наставников		
		Информирование участников образовательного процесса о возможностях и целях наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование на сайте школы (создание специального раздела (рубрики) о наставничестве)	Март 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых – анкета (Приложение 1)	Март 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
			Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества	Март 2023	Знобишина А. Г. (директор)
			Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества	Июнь-август 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых и формирование базы	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества (Приложение 2). 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Апрель 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)

			<p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов (Приложение 3).</p> <p>6. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся (Приложение 3).</p>		
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках и формирование базы	<p>1. Прием заявлений от кандидатов в наставники (Приложение 4)</p> <p>2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества (Приложение 5)</p> <p>3. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>4. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</p> <p>5. Формирование базы данных наставников из числа педагогов (Приложение 3).</p> <p>6. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся (Приложение 3).</p> <p>7. Формирование базы данных наставников из числа работодателей (Приложение 3).</p> <p>8. Формирование базы данных наставников из числа студентов (Приложение 3)</p>	Апрель 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
4.	Отбор и обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемым и	<p>1. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.</p> <p>2. Проведение обучения наставников</p>	Апрель-май 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>3. Соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</p>	Май 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
		Закрепление наставнических пар / групп	<p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».</p> <p>2. Проведение встречи-планирования рабочего</p>	Май 2023	Знобишина А. Г. (директор) Герасименко Н. Д. (зам.

			процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.		директора по УВР)
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Регулярные встречи наставника и наставляемого (ведение дневника наставника/наставляемого) (Приложение 6). 3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	Сентябрь – декабрь 2023	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников (Приложение 7) 2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, размещение информации на сайте школы 	Январь – февраль 2024	Герасименко Н. Д. (зам. директора по УВР)
		Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 	Февраль-март 2024	Знобишина А. Г. (директор)

Мониторинг по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых

АНКЕТА

для выявления запросов обучающихся

ФИО _____

класс _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Как вы оцениваете Вашу успеваемость?	<ul style="list-style-type: none"> • Отлично, все пятерки; • Являюсь хорошистом; • Удовлетворительно; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
2.	Есть ли у Вас трудности в обучении?	<ul style="list-style-type: none"> • Да (укажите предмет(ы)) _____; • Нет.
3.	Есть ли у Вас трудности в общении	<ul style="list-style-type: none"> • Со сверстниками; • С друзьями; • С родителями; • С педагогами; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
4.	В чем причина затруднений по Вашему мнению?	<ul style="list-style-type: none"> • Недопонимание с родителями; • Недопонимание с педагогом; • Недопонимание с друзьями; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
5.	Как Вы думаете, чему Вам необходимо научиться для преодоления этих затруднений?	<ul style="list-style-type: none"> • Общаться с людьми, строить диалог; • Преодолевать страх; • Распланировать свое время; • Проявлять терпимость; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
6.	Чего Вам не хватает в основной образовательной программе?	<ul style="list-style-type: none"> • Творческих занятий на интересующую тему; • Интересных тем уроков; • Внеурочной деятельности; • Профильного обучения; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
7.	Посещаете ли Вы кружки, секции, объединения?	<ul style="list-style-type: none"> • Да (укажите какие) _____; • Нет.
8.	Что Вам нравится в этих кружках, секциях, объединениях?	<ul style="list-style-type: none"> • Хорошие педагоги; • Удобное расписание занятий; • Дружелюбный коллектив сверстников; • Кружок рядом с домом/местом учебы; • Возможность заниматься творчеством; • Затрудняюсь ответить; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
9.	Если Вы не посещаете кружки, секции, объединения, то укажите причину?	<ul style="list-style-type: none"> • Не устраивает расписание занятий; • Мне это не интересно; • Это не пригодится в будущем; • Недружественный коллектив;

		<ul style="list-style-type: none"> • Рядом с домом/местом учебы нет интересных кружков, секций, объединений; • Нет информации об интересующих меня кружках, секциях, объединениях; • Затрудняюсь ответить; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.
10.	Готовы ли Вы обучаться в свободное от учебы время?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет (укажите причину) _____.
11.	Какие направления обучения Вам были бы интересны?	<ul style="list-style-type: none"> • Программирование, робототехника и др.; • Бисероплетение, рукоделие, шитье; • Фотография, кинематография; • Биология, зоология, ландшафтный дизайн и др.; • Занятия спортом (настольный теннис, спортивная акробатика, плавание и др.), спортивный туризм; • Вокал, музыка и др.; • Рисование; • Танцы, хореография; • Краеведение, история; • Волонтерство, лидерство, социальная помощь; • Другое (напишите Ваш вариант) _____.

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

(подпись/ФИО/должность)

АНКЕТА для выявления запросов педагогов

ФИО _____

Какой предмет Вы преподаете _____

Стаж работы _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	<ul style="list-style-type: none"> • В целом удовлетворен; • Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; • Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; • Трудно сказать определенно, не знаю; • Не удовлетворен совсем; • Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	<ul style="list-style-type: none"> • Администрация ценит меня как профессионала; • Я чувствую заботу администрации; • Я чувствую себя нужным; • Наши взаимоотношения носят формальный характер; • Администрация совсем меня не ценит;

		<ul style="list-style-type: none"> • Другое _____.
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое _____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое _____.
5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, в затруднительных ситуациях?	<ul style="list-style-type: none"> • К администрации (директору, и. т.д.); • К руководителю методического объединения; • К наставнику; • К коллегам; • К методисту НМЦ по предмету; • Не знаю к кому обратиться; • Другое _____.
6.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое _____.
7.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона;

		<ul style="list-style-type: none"> • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. <p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое _____.
8.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое _____.
9.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое _____.
10.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое _____.
11.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое _____.

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Подпись ответственного лица _____

(подпись/ФИО/должность)

Анкетирование среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества в качестве наставляемого

Анкета обучающегося

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Ожидаемые после завершения программы перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Ожидаемая полезность программы для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Анкета педагога

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая полезность программы	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	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 для Вас является особенно ценным в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

- а) очень часто
- б) часто
- в) редко
- г) 1-2 раза
- д) никогда

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

База наставников (педагогов, работодателей)

№ 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

Заявление кандидата в наставники

Директору МБОУ «СОШ №8 г. Выборга»

А. Г. Знобишиной

(полные ФИО и должность кандидата в наставники)

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «СОШ №8 г. Выборга» на 202_ -202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (для наставников-обучающихся)
3. справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей)
4. медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей)
5. _____ на _____ листах (иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве МБОУ «СОШ №8 г. Выборга» ознакомлен(а).

Дата написания заявления «_____» _____ 20 г. _____ Подпись
_____ Расшифровка подписи Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

Дата написания заявления «_____» _____ 20 г. _____ Подпись
_____ Расшифровка подписи

Формат портфолио наставника

(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> – Автор методических разработок (указать); – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) – ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – 2018 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (час.), город...; – ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> – эксперт конкурса ... г.; – член рабочей группы по разработке ... г.; – член комиссии по ... г.; – член жюри конкурса ... _ г.; - эксперт проекта ... г.; – ...
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> – ... – ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> – Благодарность ... за (... г.); – Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); – Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);

Формат портфолио наставника

(для обучающихся)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)
Место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
Мои достижения в учебе	Например: – отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; – победитель/лауреат конкурса ... – – ...
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион Ленинградской области (РФ) по ... в ... году; -...
Мои достижения в общественной работе	Например: –лидер общественной организации учащихся «...»; –активный участник «РДШ» Ленинградской области с 2022 г. (что сделано); –...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, – Благодарность СОШ №... «За успехи в учебе» (2020, 2021гг.); –

Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества

Анкета обучающегося

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?										
4.	Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?										
5.	Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?										
6.	Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?										
7.	Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?										
8.	Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?										
9.	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
10.	Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы										
11.	Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что для Вас является наиболее ценным в программе?

14.	Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

Анкета педагога

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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 должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая эффективность программы	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	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 для Вас является наиболее ценным в программе?

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

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

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого: _____

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

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: _____

Форма 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 инициативно 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выразил 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						

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
ФИО (подпись) (дата)

Мониторинг реализации системы наставничества, мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества

Анкета наставляемого (обучающегося)

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	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.	Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Анкета наставляемого (педагога)

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	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	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 (обучающегося)

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.

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько Вы довольны результатом?	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?

4.	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Эффективность программы	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	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]

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА (оценивает куратор)

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,	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла,		

предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	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 _____

**SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «ученик – ученик», «студент-ученик»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами-ОО в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого/школьного совета, волонтерских объединений в ОО; - Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками
Внешние	Возможности:	Угрозы:

	<ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального наставнического центра; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Ленинградской области проектного управления; – Область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО); – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Ленинградской области и в Выборгском районе; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Миграционный отток трудоспособного населения из Выборгского района; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО
--	---	--

Формы наставничества «учитель – учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;

	<ul style="list-style-type: none"> – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны комитета образования Ленинградской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и Ленинградской области проектного управления 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Ленинградской области и в Выборгском районе; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; 	<p>Слабые стороны:</p>

<ul style="list-style-type: none"> – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; – Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; – Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; – У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями 	<ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – У ОО нет наработанных связей с предприятиями-работодателями;
---	--

		– Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны комитета образования Ленинградской области; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Ленинградской области проектного управления 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Ленинградской области и в Выборгском районе; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Миграционный отток трудоспособного населения из Выборгского района; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				

4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
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				

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).
3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей- молодых специалистов, вошедших в программы

наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575788

Владелец Знобишина Алла Геннадьевна

Действителен с 28.04.2022 по 28.04.2023