

Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 1  
от « 31 » августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ "СШ №29"  
\_\_\_\_\_ Т.В. Бачина  
Приказ № 263 от «31»августа 2020 г.

# ПРОГРАММА

  

## НАСТАВНИЧЕСТВА

  

### «ДВИЖЕМСЯ ВМЕСТЕ»

для обучающихся МБОУ «СШ № 29», находящихся  
в социальноопасномположениии  
(или)проживающихвсемьях,находящихсявсоциальноопас  
номположении,состоящих на персонифицированном и  
иных видахпрофилактическогоучета  
на 2021-2023 год.

Г.  
Нижевартовск20  
21год

## СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	Стр.
1.Общие положения.	3
1.1.Нормативно-правовые основы Программы.	3
1.2.Список используемых понятий.	4
2.Цели и задачи Программы.	6
3.Концептуальные основы.	7
4.Задачи целевой модели наставничества.	8
5.Ожидаемые результаты реализации программы.	8
6.Кадровая система реализации программы.	9
7.Основания для внедрения программы в школе.	10
8.Выявление индивидуальных проблем в поведении и развитии. Обеспечение Социально-психологического и педагогического сопровождения несовершеннолетних.	10
8.1.Карта наблюдений за проявлениями девиантного поведения подростков.	11
9.Этапы реализации программы.	13
10.Реализация программы.	16
11.Целевая модель.	17
12.Ролевые модели в рамках форм наставничества.	18
13. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.	20
14.Мониторинг эффективности программы.	23
15. Типовая дорожная карта реализации программы наставничества в образовательной организации.	24
Приложение	26

## 1. Общеположения.

В соответствии со статьей 14 Федерального закона РФ от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» органы, осуществляющие управление в сфере образования, в пределах своей компетенции, разрабатывают и внедряют в практику работы образовательных организаций программы и методики, направленные на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних. В свою очередь организации, осуществляющие образовательную деятельность, осуществляют меры по реализации программ методик, направленных на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних.

Цели и принципы стандартизации в Российской Федерации установлены Федеральным законом от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании», а правила применения национальных стандартов Российской Федерации — ГОСТ Р 1.0 — 2004 «Стандартизация в Российской Федерации. Основные положения». В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа — это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, в том числе осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее — ОО) разрабатывают и осуществляют реализацию Программ наставничества (далее — Программа).

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование с всеми участниками системы наставничества образовательной организации целей и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее — индивидуальные планы) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнически пары (наставляемый наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

### 1.1. Нормативно-правовые основы Программы.

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 24.06.1999 №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
- Федеральный закон от 11.08.1995 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2010) Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом Российской Федерации от 04.02.2010;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 №2403-р.
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 NMP-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»).

## 1.2. Список используемых понятий.

**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** - обучающиеся общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации г. Нижневартовска, находящиеся в социально опасном положении

(или) проживающие в семьях, находящихся в социально опасном положении, состоящие на персонифицированном и иных видах профилактического учета. Наставляемый является участником 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 терминами «обучающийся», «ученик».

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

Куратор-сотрудник образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который в соответствии с распорядительным актом директора образовательной организации назначен ответственным за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Несовершеннолетний** - лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет.

**Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении**, - лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия;

**Антиобщественные действия** - действия несовершеннолетнего, выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц.

**Семья, находящаяся в социально опасном положении**, - семья, имеющая детей, находящихся в социально опасном положении, а также семья, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними;

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательство в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) -

сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Цели и задачи Программы.

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает наставляемым определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни есть, конечно, значимые люди: родители, учителя, тренеры... Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же наставника гораздо шире — она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

**Целью** внедрения типовой программы наставничества (далее — Программа) для детей и подростков, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, испытывающих трудности в обучении и (или) проблемы в поведении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета, является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, психолого-педагогического сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, испытывающих трудности в обучении (или) склонных к совершению противоправных поступков, проявляющих признаки аутодеструктивного, девиантного поведения, проживающих в социально неблагополучных семьях, на ранних этапах формирования личности подростка.

### Задачи Программы:

- защита прав и интересов обучающихся;
- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее — образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- формирование внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности и, в частности, по отношению к кибербуллингу, деструктивным сетевым сообществам, употреблению различных веществ, способных нанести вред здоровью человека; культуре насилия, жестокости и агрессии; обесцениванию жизни человека и др.;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества за счёт активной жизненной и социальной позиции, использования возможностей волонтерского движения, детских объединений

нных движений, творческих и научных сообществ, негосударственного (не муниципального) сектора, общественных, религиозных и нерелигиозных объединений и т. д.;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненными профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- формирование правового сознания обучающихся и их родителей (законных представителей), снижение количества правонарушений и преступлений, совершаемых несовершеннолетними обучающимися в их отношении;

- вовлечение обучающихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения;

- участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий;

- реализация программ профилактической и информационно-пропагандистской направленности;

налаживание сотрудничества с социальными партнерами для совместной социально-значимой деятельности.

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

### 3. Концептуальные основы.

Реализация Программы наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия, в том числе на профессиональном уровне — педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества.

Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обмана любым путем.

Принцип психологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые являются регуляторами поведения.

Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «ненавреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или Программы не могут перекрыть интерес ребенка.

Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов предыдущего опыта.

Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы

с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности

Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации мероприятий наставничества.

#### **4. Задачи целевой модели наставничества в школе**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты».
2. Разработка и реализация авторских программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в мероприятиях наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы в образовательной организации.
7. Формирование базы данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства наставников, в том числе педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **5. Ожидаемые результаты реализации Программы**

К ожидаемым результатам реализации программы относятся:

1. Измеримое улучшение показателей в образовательной и социокультурной сферах;
2. Рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
3. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся;
4. Рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
5. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
6. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
7. Снижение проблемы адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
9. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, участвующих в Программе, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
10. Снижение показателей неуспеваемости учащихся;
11. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
13. Повышение у обучающихся уровня сформированности

- ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
15. Улучшение психологического климата среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
16. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах, сфере дополнительного образования и правового сознания;
17. Укрепление отрицательного отношения обучающихся к противоправному поведению.

## **6. Кадровая система реализации Программы.**

В рамках образовательной деятельности образовательного учреждения кадровая система реализации целевой Программы предусматривает, независимо от форм наставничества, три главных роли: наставляемый, наставник,

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков-будущих участников программы;
- формирование базы наставников. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора образовательной организации, планирующей реализовать представленную модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор, обработка и ведение базы наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации Программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и иных лиц, причастных к Программе.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка) педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

- Формирование базы наставляемых из числа обучающихся несовершеннолетних:
  - находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении;
  - состоящих на персонифицированном (внутришкольном) и иных видах профилактического учета (ПДН, КДН и ЗП).
- Формирование базы наставников из числа:
  - специалистов, достигших успехов в профессии, имеющих определенный опыт, обладающих

ающих высокими нравственными качествами и владеющими навыками воспитательной работы, в том числе представителей негосударственных (не муниципальных) объединений, общественных, религиозных и нерелигиозных организаций;

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного и педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- специалистов любого уровня системы профилактики безнадзорности и правонарушений;
- иных лиц, соответствующих критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения, и др.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи: \

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения Программы;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы;
- мониторинг реализации и эффективности Программы, получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к наставничеству лиц.

## **7. Основания для внедрения Программы в школе.**

Основанием для организации работы по внедрению Программы является локальный акт образовательной организации о внедрении Программы, включающий:

- ✓ основания и сроки внедрения Программы в образовательной организации;
- ✓ значение ответственных за внедрение и реализацию Программы с описанием обязанностей;
- ✓ значение ответственных за материально-техническое обеспечение Программы в организации;
- ✓ сроки проведения мониторинга эффективности Программы;
- ✓ анализируемые результаты внедрения Программы в образовательной организации;
- ✓ утверждение положения о Программе в образовательной организации; утверждение о долевой карте Программы.

## **8. Выявление индивидуальных проблем в поведении и развитии.**

### **Обеспечение социально-психологического и педагогического сопровождения несовершеннолетних.**

В рамках социально-психологического и педагогического сопровождения наставляемых осуществляется сбор информации, изучение индивидуальных особенностей обучающихся, разрабатывается и реализуется план работы по решению конкретных проблем несовершеннолетних, проводится непосредственная работа с обучающимися, которая включает:

1. Мониторинг социально-психологического анамнеза с целью определения направленности личности;
2. Проведение психодиагностического обследования обучающегося, с целью изучения индивидуальных психологических особенностей, особенности

й социализации и самореализации несовершеннолетних;

3. Определение целевых направлений работы, направленных на коррекцию выявленных отклонений, оказание помощи;

4. Анализ качественных изменений в личностных и поведенческих особенностях несовершеннолетнего.

Предполагается изучение личности наставляемого по следующим направлениям: познавательная деятельность, отношение ко окружающим (в том числе сверстникам, к семье, к школе), отношение к себе, черты характера несовершеннолетнего. В рамках социально-психологического сопровождения возможно использование диагностик:

- Диагностика поведенческой сферы и личности ребенка (тест школьной тревожности Филлипса);
- Изучение мотивационного поля (методика «Встреча» (Модифицированный вариант анкеты школьной мотивации Н.Г. Лусканова));
- Диагностика эмоционально-волевой сферы (восьмицветовой тест М. Люшера (модификация Собчик));
- Изучение общей самооценки (опросник Казанцевой Г.Н.);
- Профорientационные пробы (тест Е.А. Климova, выбор сферы деятельности);
- Экспресс-диагностика социальных ценностей личности;
- Опросник «Определение уровня конфликтоустойчивости» и другие.

### 8.1 Карта наблюдения за проявлениями девиантного поведения подростков

Отклонения в нравственной сфере личности	Делинквентное поведение (предреступное и преступное поведение несовершеннолетних)	Аддиктивное (зависимое) поведение	Аффективное поведение	Агрессивное поведение
Негативно относится к школе, к урокам не готовится.	Связан с плохой, кризисной ситуацией	Курит	Неадекватное, граничащее с психическими отклонениями поведение подростка. Капризен и раздражителен. Легко теряет терпение к людям.	Проявляет черствость к товарищам, учителям, родителям
Негативно относится к одноклассникам	Тунеядствует, отказываясь учиться или работать. Цинично относится к труду и учебе.	Употребляет алкогольные напитки.	Подросток имеет повышенный уровень притязаний, несоответствующий его возможностям	Слаборазвита способность к сопереживанию
Курит в запрещенных местах	Терпимо относится к циничным и асоциальным поступкам.	Пьет и употребляет алкоголь подростка или его родителей.	Родственники и подростки лечились у невропатолога, психиатра или состоят на учете у этих специалистов.	Постоянно конфликтует с учителями, учащимися школы

Употребляет нецензурные слова и жаргонные выражения в кругу товарищей	Имеет приводы в полицию за драки, нарушения общественного порядка и прочее	Употребляет наркотики	Подросток находится или находился на индивидуальном обучении	Родители жалуются на конфликты подростком
Сквернословит даже на уроках	Уходит из дома надлительное время. бродяжничает	Употребляет токсические вещества	Подросток состоит на учете или лечится у невропатолога, психиатра	Если сердит, вплотном настроении — обязательно отигрывается. Если кто-то виноват в его неудаче, не оставит без знака своим
Неряшлив (запущенность в одежде, прическе)	Склонен к воровству	Разговаривает с товарищами на «птичьем» языке, пересыпанном специфическими словечками (ширнуть, насвай, мацанка, забить косяк и т. п.)	Проявляет отнюдь не кратковременные, а сильные бурно протекающие эмоциональные переживания (ярость, ужас, отчаяние), душевные волнения, сопровождающиеся резкими выразительными движениями, криком, плачем	Стремится раздразнить и тиранировать других
Никогда никому не помогает	Наносит ущерб чужому имуществу: рвет книги, тетради, портит вещи, совершает поджоги и пр.	Наблюдается внешняя стигматизация. Речь то ускоренная, непонятная, то тягучая, медленная. Вялое, полусонное состояние, зрачки тусклые, точечные, расширены.	Подросток своей собственной экзальтация (восторженно возбужденное состояние), высокая впечатлительность, искреннее переживание чужих проблем	Проявляет физическую жестокость к одноклассникам, окружающим. Держит себя высокомерно, жестоко
Выражает неприятие педагогическим воздействием в форме игнорирования и упреков.	Состоит на учете в ПДН за кражи, драки, коллективный угон автомобиля, наркомания и т. д.	Неадекватные реакции: безудержный смех, беспричинная эйфория, резкие перепады настроения. Резкий сп	Сильная привязанность к людям, друзьям	Проявляет моральную, вербальную жестокость к слабым, младшим, ЖИВОТНЫМ

		ецифиче ский запа х.		
Браврирует дружбой с социальными <b>НИЧНОСТЯМИ</b>	Часто становится жертвой (виктимное поведение), провоцирующей в отношении себя агрессивные и противоправные действия, связанные с угрозой жизни и здоровью	Обнаружены следы инъекций, не связанных с проводимыми лечебными мероприятиями	Часто говорит о смерти, потере смысла жизни	Способен совершать жестокие поступки за компанию
Знакомится с теми, кто имеет много денег и живет весело. Интересы развлекательного характера. Преобладает пустое времяпрепровождение.	Оценивает свои поступки и поступки окружающих в соответствии с антиобщественными нормами и ценностями	Состоит на учете в ПДН за употребление и распространение веществ, изменяющих психику (наркомания)	Совершал суицидальные попытки	Совершал акты вандализма

#### 9. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
<b>1. Подготовительный период (сентябрь— октябрь).</b>		
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информирование.</li> <li>Сбор предварительных потенциальных наставляемых.</li> <li>Выбор аудитории для поиска и привлечения внешних ресурсов.</li> <li>Выбор формы наставничества.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Протокол заседания Педагогического совета ОО. Анализ ситуации (характеристика контингента).</li> <li>2. Дорожная карта реализации Программы (ход работы, необходимые ресурсы (кадровые,</li> <li>3. Приказ об утверждении Плана реализации Программы с назначением ответственных лиц.</li> <li>4. Программа.</li> </ol>
<b>2. Организационный период (октябрь— ноябрь).</b>		
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся для включения в Программу. Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, Она включает себя - базу выпускников,

	<p>и адаптационных вопросах; педагогов, заинтересованных в тиражировании</p> <p>лично педагогического опыта и педагогической атмосферы; родителей (законных представителей) обучающихся активных участников родительских советов, других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации;</li> <li>сотрудников промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы;</li> <li>представителей волонтерских движений, студентов, негосударственного (не муниципального) сектора (НКО), общественных, религиозных и нерелигиозных объединений и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- база наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- база наставников из числа активных педагогов,</li> <li>- база для формы «ученик-ученик» и др.</li> </ul>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы (рекрутинг).</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников (для сотрудников промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы приказ издается на основании соглашения).</li> <li>4. Обучение наставников.</li> </ol>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча отобранных наставников и наставляемых.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</li> <li>2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей).</li> <li>3. Приказ о закреплении тандемов/групп за наставниками, определении</li> </ol>

		еформынаставничества. 4. Заполнение индивидуального
<b>3.Основнойпериод(ноябрь—май)</b>		
ЗапускПрограммы	Закреплениегармоничныхипродуктивныхотношений в тандеме/группетак, чтобыонибылимаксимальнокомфортными, стабильнымии результативнымидля обеихсторон. <i>Работавкаждомтандеме'группевключает:</i> встречу-знакомство,пробную рабочую встречу,встречу-планирование, комплекс последовательных встреч,итоговуювстречу.	Мониторинг: • обратнаясвязьот наставляемых(длямониторингадинамикивлиянияПрограммынанаставляемых); • сбор обратнойсвязи от наставников,наставляемыхкураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Реализация организационных мероприятий	1. Проведение индивидуальной и групповой работы снаставляемымии ихокружением; 2. Проведениемероприятийпо основнымнаправлениям проекта; 3. Координациядеятельностипедагогического состава,наставниковв проведенииобщихдел; 4. Оказаниеинформационно-методическойпомощинаставникам; 5. Вовлечение наставляемых в систему дополнительногообразования,организациявнеурочнойзанятостинаставляемого,привлечениекучастиюв проведении культурных и спортивных мероприятий. 6. Организация занятости наставляемых в каникулярные периоды; 7. Текущий контроль за выполнением индивидуальных планов сопровождения несовершеннолетних.	Положительнаядинамикав поведенииинаставляемых. Достижениецелейи задачПрограммы.
<b>4.Завершающийпериод(июнь)</b>		
Завершение Программы	1. Подведениеитога работы: 1.1. Самоанализи анализрезультатовреализацииПрограммы с отражением уровня количества наставляемых,совершившихпротив	Приказ о проведении итогового Программы. Анкетированиенаставниковинаставляемых. Базапотенциальныхнаставников,банк

	<p>оправные деяния, в том числе повторные правонарушения; динамики роста личностных качеств наставляемых;</p> <p>1.2. Определение недостатков и достижений, внесение корректировок, определение эффективности реализации Программы. Перспективы дальнейшей работы ;</p> <p>1.3. Определение уровня удовлетворенности результатами Программы наставников наставляемых;</p> <p>1.4. Определение лучших наставников, поощрение активных участников ;</p> <p>2. Оповещение участников в tandem с родителями (законных представителей) наставляемых о окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>4. Популяризация эффективных практик.</p>	<p>егодических материалов, развитие сообщества образовательной организации.</p>
--	--	---

## 10. Реализация Программы.

На этапе подготовки условий для внедрения Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы:

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, общего собрания работников школы	сентябрь	Заместители директора по МР, УР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	сентябрь-октябрь	Заместители директора по ВР, УР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	октябрь	Заместители директора по МР, УР
4	Размещение информации на сайте образовательной организации.	октябрь	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по МР

5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы педагогами, потенциальными участниками и их родителями (законными представителями).	октябрь	Заместители директора по ВР, УР, МР
---	--	---------	-------------------------------------

### 11. Целевая модель Программы



12. Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СШ № 29»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>— «успевающий—неуспевающий»-классический вариант поддержки для достижения лучших результатов в процессе обучения;</li> <li>— « л и д е р — п а с с и в н ы й » - п с и х о э м о ц и о н а л ь н а я поддержка с адаптацией в коллективе и (или) развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>— « р а в н ы й — р а в н о м у » - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый—креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектами и др.</li> </ul>
Педагог— ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>— «активный профессионал—равнодушный потребитель»-мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории на личном примере наставника, являющегося руководителем;</li> <li>— «успешный профессионал—обучающийся, выбирающий профессию»— краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе учащихся возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>— « к о л л е г а — б у д у щ и й к о л л е г а » — совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится своим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>— « р а б о т о д а т е л ь — б у д у щ и й с о т р у д н и к » — профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство</li> </ul>

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон коллектива, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
2. Увеличение охвата детей различными формами дополнительного образования и досуговой занятости;
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
4. Снижение количества обращений обучающихся, родителей (законных представителей) и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации.

**13. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ  
НАСТАВЛЯЕМЫХ ПО ДРУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА  
В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Форма наставничества: «Ученик-ученик», «Педагог-ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПО ДРУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ролевая модель: «Успевающий ученик-неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «                    » 20     года по «                    » 20     года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способов их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личности компетенций, достижениях и спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий.		Разработаны меры по преодолению трудностей и ожидаемые результаты по итогам ее реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития обучающегося (ученика)</b>					
2.1.	Познакомиться с основной 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 домашнего задания (написание доклада, выполнение упражнений, заучивание стихотворений и т.д.) / подготовки к контрольным работам / самостоятельным тренировкам / разработки проекта и пр.		Сформировано понимание основы изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)...		

2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественно-мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки (спортивной, 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 учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия (указать, каких) занятий место/получен статус лауреата; По итогам соревнования...		
2.7.	Выступить с докладом об учебном проекте на...		Доклад представлен на конференции «...»		
2.8.	Изучить основы правовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению правовой грамотности		Проведен квест по формированию правовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником мероприятия, посвященные формированию правовой грамотности в Р		Принято участие в...		

	ФиХМАО-Югры(форум, фестиваль, конкурсы и др.)				
2.10.	Изучить основы волонтерской деятельности, определить возможности		Сформировано понимание специфики волонтерской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Нижневартовске		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в образовательной организации, познакомиться со способами их профилактики и регулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики конфликтных		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выделенного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
2.13.					

С

<b>Подпись наставника</b>		<b>Подпись наставляемого</b>	
	« » 20__г.		« » 20__г.

#### 14. Мониторинг

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА, ОЦЕНКИ И САМОАНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Для эффективной реализации программы наставничества необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые осуществляются на основании критериев эффективности и представляются оценочно-диагностический компонент разработанной модели.

Самоанализ реализации в образовательной организации Программы осуществляется по выбору

ными самой школой направлениями проводится с целью выявления основных проблем последующего их решения.

Для программ длительностью один календарный год или учебный год рекомендуется оценка отношений после шести месяцев и после окончания программы (март, июнь). Самоанализ осуществляется ежегодно силами самой ООс привлечением (при необходимости и по самостоятельному решению администрации ОО) внешних экспертов.

Критериями эффективности могут быть: а) организационные характеристики: в толнение условий организационно-наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами; б) психолого-педагогические характеристики — мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс наставнических отношений, умение поддерживать отношения “наставник-наставляемый” до их логического завершения и др. Мониторинг также должен быть ориентирован на изучение деятельности, роли персонала, динамики развития наставляемых, партнерского взаимодействия и других аспектов, составляющих процесс наставничества. Итогом мониторинга должен быть количественный и качественный анализ полученной информации, который будет доведен до сведения заинтересованных сторон. Важно, чтобы у кураторов программы были результаты контроля за реализацией программы, отчет о соблюдении процедуры ее реализации, об эффективности проводимых действий в рамках наставничества. В рамках мониторинга проводится общая оценка программы: верно ли она реализуется и достигает ли поставленных целей для участников и общества. План оценки программы должен описывать все виды деятельности, роль персонала, данные, которые должны быть собраны (а также источники и инструменты), процесс статистического анализа, а также типы информации, которые будут доведены до сведения различных заинтересованных сторон. Необходимо также собирать отзывы о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов — наставников, подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц. Это позволяет оценить качество услуг, выявить проблемы и определить возможные улучшения.

Для уточнения данных оценочных методик можно собирать архивные данные, такие как школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы, статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др. Для эффективного сбора оценочной информации необходимо наладить методику сбора обратной связи от наставников и наставляемых. В дополнение к этому можно получить мнение всех заинтересованных сторон в конкретной наставнической деятельности, в том числе — совета или членов консультативной группы, спонсоров, сотрудников, партнеров, родителей и широкой общестественности. Это возможно путем организации опросов, проведения фокус-групп, анкетирования, в том числе полученных в рамках психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества.

Этот возможно путем организации опросов, проведения фокус-групп, анкетирования, в том числе полученных в рамках психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества.

### **К критериям итоговой оценки реализации Программы отнесены:**

- ✓ количественные показатели вовлечения несовершеннолетних в различные формы наставничества: педагог-ученик, ученик-ученик, студент-ученик, работодатель-ученик;
- ✓ вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- ✓ успеваемость обучающихся по основным предметам; уровень сформированности гибких навыков; желание посещения школы;
- ✓ уровень личностной тревожности; понимание собственного будущего;

- ✓ эмоциональное состояние при посещении образовательной организации; желание высокой школьной успеваемости;
- ✓ количественные показатели проведенных спортивно-досуговых, профилактических, социально-значимых дел и вовлеченных в них наставляемых;
- ✓ динамика развития личностных качеств несовершеннолетних;
- ✓ позитивные отзывы, благодарности от сотрудников социальных учреждений, представителей общественности; публикации, теле и радио-репортажи в средствах массовой информации, фото и видеоматериалы;
- ✓ наличие методической продукции;
- ✓ удовлетворённость несовершеннолетних, родителей (законных представителей), иных участников Программы проведенной работой.

Инструментарий мониторинга (Приложение №1)

### 15. Типовая дорожная карта реализации программы наставничества в МБОУ «СШ № 29» (далее—ОО)

№п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Разработка и внедрение программы наставничества в образовательной организации	до 10 сентября 2021 года	Руководители ОО
2.	Информирование педагогического сообщества, обучающихся ОО о реализации программы наставничества	сентябрь	куратор
3.	Информирование родительского сообщества ОО об планировании реализации программы наставничества	сентябрь	куратор
4.	Информирование обучающихся о реализации программы наставничества	до 10 октября	куратор
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	октябрь	куратор
6.	Поиск экспертов в материалах для проведения обучения наставников	октябрь	куратор
7.	Обучение наставников	октябрь-ноябрь	куратор
8.	Сбор дополнительной информации из запроса наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на обработку персональных	до 05 ноября	куратор
9.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	ноябрь	куратор
10.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	ноябрь	куратор
11.	Оценка участников — наставляемых по заданным параметрам, необходимые для будущего сравнения и мониторинга	ноябрь	куратор
12.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников. Сбор согласий на обработку персональных данных	ноябрь	куратор

13.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	ноябрь	куратор
14.	Оценка участников — наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга	ноябрь	куратор
15.	Проведение собеседования с наставниками	ноябрь	куратор
16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	ноябрь	куратор
17.	Проведение анкетирования на предмет предпочтает ого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	до 5 декабря	куратор
18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах	ноябрь-декабрь	куратор
19.	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого	ноябрь-декабрь	куратор
20.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь-декабрь	куратор
21.	Регулярные встречи наставника и наставляемого, проведение мероприятий в соответствии с индивидуальным планом развития наставляемых под руководством	ноябрь-май	наставники
22.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества	ноябрь-июнь	куратор, наставник
23.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	наставники
24.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май	куратор, наставник
25.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	май-июнь	куратор, наставник
26.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июнь	куратор
27.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участников	июнь	куратор
28.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	июнь	куратор
29.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и наставляемых	июнь	куратор

Приложение №1

**1. Первый этап проса для мониторинга программы (до начала работы). Макет опросных анкет для участников  
Формы «ученик–ученик»**

**Форма наставничества «ученик–ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое, но не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данных взаимоотношений является форма наставничества «студент– студент».

**Форма «ученик–ученик»**

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

3. 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 проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта 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 наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

придерживаться плана?											
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Ожидаемая полезность проекта для Васи Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

---

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]

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

### Макеты опросных анкет для участников

#### Форма «ученик–ученик»

**Форма наставничества «ученик–ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое, но тем не менее лишено строгий субординации влияние на наставляемого. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент–студент».

#### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Насколько 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 дополнительную 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 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. Планирует ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

#### **Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### **Инструкция**

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

3. Насколько комфортно было общениенаставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколькоудалосьреализовать своилидерскиекачествавпрограмме?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколькополезными/интересными были групповыевстречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколькополезными/интереснымибылиличные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколькоудалосьспланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколькоудалосьосуществить свойплан?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваетевключенность наставляемого впроцесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. НасколькоВыдовольнывашей совместнойработой?	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. ЧтоВыожидалиотпрограммыисвоейроли?

---

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

15. ЧтоособенноценнодляВасбыловпрограмме?

---

16. ЧегоВамнехватиловпрограммеи/иличтохотелосьбыизменить? оидостаточнымипонятнымобучение?[да/нет]

18. Насколько полезным/интереснымбылообучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

20. ХотелибыВыпродолжитьработув программенаставничества? [да/нет]

21. Былолидостаточнымипонятнымобучение?[да/нет]

22. Возросли ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект интересующей Вас области? [да/нет]

### 3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества Формы наставничества «ученик–ученик»

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

Личностная оценка наставляемых Всего участников –  
Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стало интересно узнать новую информацию (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

#### Анкета куратора

#### Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z/x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				

<p>5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик</p>				
<p>6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников</p>				
<p>7. Число студентов, поступающих на наставнической практикой факультета и направления</p>				
<p>8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера</p>				
<p>9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты</p>				
<p>10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)</p>				
<p>11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных</p>				

образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

### Оценка программы наставничества

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

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