

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа дер.Средняя Тойма

Рассмотрено  
педагогическим советом  
Протокол №7  
от «24» февраля 2021г

Утверждаю:  
директор МКОУ ООШ  
дер.Средняя Тойма  
Шевнина Т.И. \_\_\_\_\_  
Приказ № 7  
от «24» февраля 2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о реализации системы наставничества**

### **1. Общие положения (термины и понятия)**

1.1. Настоящее положение определяет цели и задачи, порядок внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее -Целевая модель– наставничества) в МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма, права и обязанности наставников и наставляемых, кураторов внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основе Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019г«Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

**Целевая модель наставничества** –система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Наставляемый** –участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые

навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

**Куратор** - специалист, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

**Метакомпетенции**– "гибкие"навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

**Дорожная карта** –универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

## **2. Цель и задачи**

2.1.Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников в том числе молодых специалистов.

2.2.Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- \* улучшение показателей Школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- \* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- \* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- \* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- \* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

\* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### **3. Механизм реализации программы (системы) наставничества**

3.1.Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма

3.2.Рабочая группа осуществляет следующие функции

\*разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;

\*организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;

\*осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых

\*специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;

\*формирование наставнических пар и групп;

\*осуществление своевременной и систематической отчетности;

\*проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности системы наставничества в МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма

\*участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

\* обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме (Приложение № 1).

3.3.Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

«ученик – ученик»,

«учитель – учитель»,

«учитель-ученик».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

#### **3.3.1. 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 оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

**Целью** такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание

комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

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 в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый:**

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

### Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

### **3.3.2. Форма наставничества "учитель - учитель"**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления педагога;

сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение

психоэмоционального состояния;  
рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);  
качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);  
сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;  
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Портрет участников.**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Варианты программы.**

Ролевые модели внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист",

взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы",

взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и

образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### **Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».**

«Учитель– неуспевающий ученик».

Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, психологом, социальным педагогом.

«Учитель– пассивный ученик».

Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель

«Учитель– одаренный ученик».

Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

«Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок инвалид».

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.



3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников системы наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.5. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

#### **4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества**

4.1. Куратор назначается решением руководителя МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма.

4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов.

4.3. Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

#### **5. Права и обязанности наставника**

5.1. Наставник имеет право:

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;
- обращаться с заявлением к директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства РФ и локальных нормативных актов школы при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и основами корпоративной культуры;

- оказывать содействие наставляемому в изучении законодательства РФ и локальных нормативных актов школы, регламентирующих исполнение должностных обязанностей наставляемого;
- способствовать освоению наставляемым практических приемов и способов качественного выполнения своих обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива школы;
- воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- периодически докладывать куратору о процессе адаптации наставляемого, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

## **6. Права и обязанности наставляемого**

### **6.1. Наставляемый имеет право:**

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;
- вносить предложения по корректировке программы наставничества;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

### **6.2. Наставляемый обязан:**

- выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей при реализации программы наставничества;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива школы.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.

**\* Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы:**

Наставническая пара/группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Примерные форматы работы
"Ученик-ученик"	Программы воспитания	Классные часы Проектная деятельность
	Программы внеурочной деятельности	Подготовка мероприятий,
	Планы воспитательной работы	конкурсам, олимпиадам
	Дополнительные общеобразовательные программ	Совместное посещение
	Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований	или мероприятий организаци Клуб по интересам с лидером-наставником
	Планы работы органов ученического самоуправления	Сетевые проекты Волонтерская (добровольческая) деятельность
	Программы экскурсионной деятельности/образовательного туризма	
	Программы/планы деятельности школьных музеев	
	Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми	
	Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися	
	Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся	
	Иные программы/планы, действующие в образовательной организации	
"Учитель-учитель"	Программа развития образовательной организации	Конкурсы Курсы
	Годовой план работы образовательной организации	Творческие мастерские
	Планы работы методического совета	Школы молодого учителя/педагога
	Программы/дорожные карты сопровождения деятельности	Школы педагогического мастерства
	Программы/планы повышения квалификации	Серии семинаров Образовательные курсы
	Программы/планы самообразования	Проектная деятельность

	Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников	
	Программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.	

Приложение 1

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КУРАТОРА

### 1. Ценности наставничества

#### 1.1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

#### 1.2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых

человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

### 1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

## МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

2.1.1. 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 оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

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

12345678910

- |   |             |
|---|-------------|
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?    | 12345678910 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?               | 12345678910 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?                                       | 12345678910 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?   | 12345678910 |
| 8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 12345678910 |
| 9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?                      | 12345678910 |
| 10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?                       | 12345678910 |
| 11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни                               | 12345678910 |
| 12. Ожидаемая полезность проекта для Вас  | 12345678910 |
| 13. Что Вы ожидаете от программы?   |             |
| <hr/>   |             |
| 14. Что для Вас является особенно ценным в программе?                                       |             |
| <hr/>   |             |
| 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?                       | 12345678910 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?                  | 12345678910 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?                             | 12345678910 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?                                | 12345678910 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 12345678910 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?  | 12345678910 |
| 9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс  | 12345678910 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы                                | 12345678910 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого                          | 12345678910 |
| 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?   |             |
| <hr/>  |             |
| 13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?                                    |             |
| <hr/>  |             |

14. Нас  
ко  
важ  
ным  
/нео  
бхо  
дим  
ым  
явл  
яетс  
я  
обу  
чен  
ие  
наст  
авн  
иков  
?

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

#### 2.1.2. Форма "учитель - учитель"

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

- |   |             |
|---|-------------|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества   | 12345678910 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества  | 12345678910 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)                             | 12345678910 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации  | 12345678910 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 12345678910 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний   | 12345678910 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков   | 12345678910 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации   | 12345678910 |

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? 12345678910
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? 12345678910

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Очень часто      Часто      Редко      1 - 2 раза      Никогда

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

#### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 12345678910
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? 12345678910
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 12345678910
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации 12345678910
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? 12345678910
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? 12345678910
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации 12345678910
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 12345678910
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой 12345678910

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто      Часто      Редко      1 - 2 раза      Никогда



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

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

2.2.1. 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. Насколько комфортным было общение с наставником? 12345678910

4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 12345678910

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 12345678910

6. Ощущение поддержки наставника 12345678910

7. Помощь наставника 12345678910

8. Насколько был понятен план работы с наставником? 12345678910

9. Ощущение безопасности при общении с наставником 12345678910

10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 12345678910

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910

12. Насколько Вы довольны результатом? 12345678910

13. Что Вы ожидали от программы?  
\_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910

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 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 общение с наставляемым? 12345678910

4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 12345678910
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 12345678910
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 12345678910
7. Насколько удалось спланировать работу? 12345678910
8. Насколько удалось осуществить свой план? 12345678910
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 12345678910
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910
11. Насколько понравилась работа наставником? 12345678910
12. Насколько Вы довольны результатом? 12345678910

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение? 12345678910

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

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

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

22. Возрос 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 в интересующей Вас области? [да/нет]

### 2.2.2. Форма "учитель - учитель"

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества 12345678910
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 12345678910
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 12345678910
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации 12345678910
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) 12345678910
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 12345678910
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков 12345678910
10. Качество программы профессиональной адаптации 12345678910
11. Ощущение поддержки наставника 12345678910
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?12345678910

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
-------------	-------	-------	------------	---------

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

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

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

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

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

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

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

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

#### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	12345678910
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	12345678910
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	12345678910
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	12345678910
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	12345678910
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	12345678910
9. Качество программы профессиональной адаптации	12345678910
10. Включенность наставляемого в процесс	12345678910
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	12345678910

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?12345678910

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]

### 2.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

#### 2.3.1. Форма 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
- Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно 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 в 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

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

### 2.3.3. Форма наставничества "учитель - учитель"

<p>Факторы SWOT</p> <p>Внутренние</p> <p>Внешние</p>	<p>Позитивные</p> <p>Сильные стороны</p> <p>Возможности</p>	<p>Негативные</p> <p>Слабые стороны</p> <p>Угрозы</p>
--	---	---

#### Личностная оценка наставляемых

Всего участников -  
Из них:  
Довольны совместной работой Довольны результатом

<p>Характеристика</p> <p>Понравилось участвовать в программе</p> <p>Хотел бы продолжить работу в программе наставничества</p> <p>Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет</p> <p>Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации</p> <p>После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</p> <p>Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах</p> <p>Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p> <p>Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет</p> <p>Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации</p> <p>После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</p>	<p>Количество участников, отметивших ее для себя</p>
---	--

#### Личностная оценка наставников

Всего участников -  
Из них:  
Довольны совместной работой Довольны результатом

<p>Характеристика</p>	<p>Количество участников, отметивших ее для себя</p>
-----------------------	--

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

#### 2.4. Анкета куратора

##### 2.4.1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

##### 2.4.2. Оценка программы наставничества

Показатели

Оцените реализацию программы в

баллах, где 1 - минимальный балл,  
10 - максимальный

1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых 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

## 2.5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Для каждого из участников наставнической программы сообразно проведение конкретных форматов тестирования.

### Учащиеся

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Успеваемость	Успеваемость
Вовлеченность	Вовлеченность
Интересы (маршруты)	Интересы (маршруты)
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)
Самооценка	Самооценка (+ 1 шкала, возможна замена)
Икигай (без роли)	Икигай (без роли)
Тревожность (Айзенк)	Тревожность (Айзенк)

### Педагоги

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Возраст (социально-демографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этой школе? (социально-демографические данные)	Нет

Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

## 2.6.2. Опросник "Профессиональное выгорание"

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета "Высшая школа экономики" (русскаяязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 - "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 - "ежедневно".

Таблица 5. Опросник "Профессиональное выгорание"

N	Вопрос	Шкала
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального	0 1 2 3 4



положения и поведения	5 6
19.Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22. Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекадывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6


Стимуляция: 22 утверждения ([таблица 5](#)).


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

Подсчет результатов

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


## Виды деперсонализации






**Аутопсихическая деперсонализация**  
искажение восприятия собственной личности

Человек в какой-то момент начинает ощущать, что он сам себе не знаком, что его личность изменилась до неузнаваемости



**Аллопсихическая деперсонализация**  
искажение восприятия реальности (дереализация)

Человек воспринимает окружающий мир как нечто искусственное, неестественное.



**Соматопсихическая деперсонализация**  
искажение восприятия своего организма

Например, потеря тактильных ощущений или чувства голода.

Публикуется по материалу: «Деперсонализация: что это такое?» // Psylib, 2020. © Source <https://psylib.org>

