

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Кутуликская средняя общеобразовательная школа  
669452, Иркутская область, Аларский район, пос.Кутулик, ул.Матвеева, 47  
Тел.8(395)64-37-174, факс 8(395)64-37-174. E-mail:kutulik@list.ru  
ОКПО -41781506, ОГРН-102850056709, ИНН/КПП 8501000373/85010100

---

Согласовано:  
Председатель  
МКУ «Комитет по образованию» МО  
«Аларский район»  
Н.К.Бутуханова



Утверждено:  
Директор МБОУ Кутуликская СОШ  
О.Д.Санжихаева  
Приказ № 655/от 20.12.2021



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
КУТУЛИКСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА**

## **1. Пояснительная записка.**

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

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

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

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Кутуликская СОШ.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

### **Программа наставничества способствует решению следующих задач:**

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы

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

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

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

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

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

**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. Нормативные основы наставничества.**

- Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
- Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
- Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: Приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года № 53-148/19-мпр;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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”
- Об утверждении региональной целевой модели наставничества: распоряжение министерства Иркутской области от 24 декабря 2020г №982-мр;
- Национальный проект «Образование»

### **3. Ожидаемые результаты внедрения наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### **4. Информационная справка о школе**

Полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом, утвержденным Постановлением мэра муниципального образования «Аларский район» от 16.10.2015 г. № 704-П Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Кутуликская средняя общеобразовательная школа.

Юридический адрес Россия, Иркутская область, Аларский район, п.Кутулик ул.Матвеева, 47

1.3. Фактический адрес Россия, Иркутская область, Аларский район, п.Кутулик ул.Матвеева, 47

Телефоны: 8(395)-64-37-174

Факс: 8(395)-64-37-174

[E-mai\\_kutulik@list.ru](mailto:E-mai_kutulik@list.ru)

Адрес сайта: <http://kutulik.irkutschool.ru/>

Банковские реквизиты \_\_ ГРКЦ ГУ Банка России по Иркутской области г. Иркутск, БИК – 042520001, р/сч. -40701810600001000396, л/сч. 20346ч76580

Учредитель: Администрация муниципального образования «Аларский район» Иркутская область, Аларский район, п.Кутулик, ул.Советская, 49

№ телефона 8(395)64-37-1-37

Организационно-правовая форма: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Свидетельство о государственной регистрации права 487010, серия 38 АД. 27.07.2011 года, Управление Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Иркутской области

Лицензия №0000098 серия 38Л01 от 14 мая 2012 г. Служба по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области, 14.05.2012 г. Бессрочно. Образовательные программы: начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование; дополнительное образование детей и взрослых

( кем и когда выдана, на какой срок и на какие образовательные программы)

Свидетельство о государственной аккредитации: 0000633 серия 38А01 от 26 марта 2014 г.

Служба по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области, до 26.03.2026г.

Образовательные программы: ООП начального общего образования; ООП основного общего образования; ООП среднего общего образования; адаптированные основные образовательные программы.

( кем и когда выдана, на какой срок и на какие образовательные программы)

Перечень всех филиалов, структурных подразделений, представительств и других подразделений вне головной организации: Нет

Режим работы: 5 - 9 классы – пятидневная рабочая неделя, 10 - 11-ые классы шестидневная рабочая неделя. Школа работает в две смены:

1 смена: 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11 классы – первая смена

2 смена: 3,6.,7 классы и внеурочная деятельность: занятия по РПЗ, кружки, секции

#### **Реализуемые государственные образовательные стандарты:**

- на уровне начального общего образования с 2010 года.

- на уровне основного общего образования: с 2012 года

- на уровне среднего общего образования (Распоряжение Министерства образования Иркутской области от 29 июня 2018 г. №447 - мр «О пилотных площадках опережающего введения ФГОС СОО в Иркутской области»)

В 2020-2021 учебном году успешно реализованы три основные образовательные программы: основная образовательная программа начального общего образования (программа реализовывалась через УМК «Школа России») - 1-4 классы, основная образовательная программа основного общего образования по ФГОС, основная образовательная программа среднего общего образования по ФГОС СОО.

На уровне среднего общего образования реализовано профильное обучение: 10 «а» - универсальный (гуманитарного направления), 10 «б» - естественно – научный, 10 «в» - универсальный (физико-математического направления); 11 «а» - гуманитарный профиль, 11 «б» - естественно-научный профиль, 11 «в» - универсальный. В 2020-2021 учебном году педагогический коллектив приступил к реализации программы развития 2021-2025

гг. МБОУ Кутуликская СОШ, которая определила приоритетные направления образовательной деятельности:

1. дальнейшее внедрение эффективных педагогических, информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс.
2. создание образовательной среды, обеспечивающей самоопределение, самореализацию и самовыражение всех участников образовательных отношений

**Тема работы школы** «Совершенствование образовательной деятельности через внедрение воспитательной системы как условия успешного развития»

**Стратегическая цель школы:** «Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в качественном образовании путём обновления структуры и содержания образования».

Цель и задачи на 2020-2021 учебный год были определены педагогическим советом школы 31 августа 2020 года.

Цель: Создание благоприятной образовательной среды, способствующей раскрытию индивидуальных особенностей учащихся и обеспечивающей возможности их самоопределения, самореализации и укрепления здоровья.

**Задачи на 2021 -2022 учебный год:**

1. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов через личностное развитие учителей, повышение квалификации, участие их в инновационной деятельности;
2. Повышение качества образовательного процесса через:

- осуществление компетентностного и системно-деятельностного подхода в обучении и воспитании;
- применение информационно-коммуникационных технологий в урочном процессе и внеурочной деятельности;
- обеспечение усвоения обучающимися обязательного минимума содержания, начально, основного, среднего общего образования на уровне требований государственного образовательного стандарта, в том числе по программам профильного уровня;
- формирование положительной мотивации обучающихся к учебной деятельности;
- обеспечение социально-педагогических отношений, сохраняющих физическое, психическое и социальное здоровье учащихся;
- осуществление процедуры оценки на основании показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, показателей эффективности деятельности педагогических работников;

3. Формирование мотивационной среды к здоровому образу жизни у педагогов, учащихся и родителей.

4. Повышение ответственности каждого педагога за качественную организацию проектной и научно-исследовательской деятельности, индивидуализацию работы с одаренными учащимися.

5. Приведение материально-технического обеспечения образовательного процесса в соответствие с современными требованиями.

Управление школой, в том числе и управление реализацией программы развития осуществлялось в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональными, муниципальными правовыми актами МО «Аларский район», Уставом школы и строилось на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

В школе успешно функционировали коллегиальные органы управления:

- 1) управляющий совет;
- 2) СТК (Совет трудового коллектива);
- 3) педагогический совет;

Деятельность органов государственно-общественного управления в школе была регламентирована следующими локальными актами:

- положение о педагогическом совете МБОУ Кутуликская СОШ

• положение об управляющем совете МБОУ Кутуликская СОШ  
В 2020-2021 учебном году коллектив школы реализовал крупные образовательные проекты:

- «Робототехника»
- «Профильное обучение»
- «Я - класс»
- «Дневник.ру»

МБОУ Кутуликская СОШ является:

региональная пилотная площадка по опережающему введению ФГОС СОО муниципальной опорной площадкой:

- муниципального конкурса учителей начальных классов «Современный урок»
- муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников
- открытого муниципального конкурса по робототехнике «Лего - конструирование»

Открытость МБОУ Кутуликская СОШ, как образовательной организации, привлекает родительскую общественность, позволяет получить исчерпывающую информацию о функционировании школы. На это направлен комплекс мероприятий:

- регулярное обновление информации на сайте <http://kutulik.irkutschool.ru/>
- ежегодные результаты самообследования МБОУ Кутуликская СОШ
- ежегодные Публичные доклады, опубликованные на сайте;

В 2020-2021 учебном году усилия администрации и педагогического коллектива школы были направлены на повышение качества обучения и создание условий для развития ребенка как свободной, ответственной и творческой личности на основе гуманизации образования и воспитания, вариативности программ, учебников, курсов по выбору; использования инновационных технологий, индивидуализации учебно-воспитательного процесса, формирование здорового образа жизни.

**Основные направления,** содержание и формы деятельности педагогического коллектива регламентировались нормативными документами:

- Законом «Об образовании в РФ»;
- Уставом школы;
- учебным планом школы на 2020-2021 учебный год;
- локальными актами .

В связи с этим первоочередными задачами были:

- осуществление контроля за уровнем преподавания учебных предметов;
- посещение уроков по плану ;
- организация и проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- организация самообразования учителей, повышения их квалификации;
- активизация работы со слабоуспевающими обучающимся и с одаренными детьми с целью подготовки их к олимпиадам;
- организация обучения школьников с целью повышения качества образования в ЗПВ.

**Цель работы педагогического коллектива:** развитие ребенка как субъекта отношений с людьми, миром и с собой, способствующие становлению компетентности, способности человека реализовывать себя в условиях информационного и коммуникативного пространства, что значительно повлияло и на уровень обученности. Этому способствовала работа в различных формах повышения квалификации педагогов, развитие практических умений и навыков учащихся на уроках, дополнительных занятиях, консультациях и элективных курсах по интересам, участие детей во внеклассных мероприятиях, предметных олимпиадах, муниципальных и региональных конкурсах, аттестация педагогических кадров.

**До 1.09.21 г.** были утверждены рабочие программы по всем предметам, календарно – тематические планы учителей, планы воспитательной работы классных руководителей,

планы элективных курсов. Своевременно составлено расписание уроков, утвержден режим работы школы и календарный учебный график. К началу учебного года школа была укомплектована педагогическими кадрами и обслуживающим персоналом.

**Учебно – воспитательный процесс** осуществляют 60 учителей, 2 психолога, логопед, социальный педагог, библиотекарь, 25 человек обслуживающего персонала.

#### **ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ НА ДОМУ**

В 2020-2021 учебном году в школе на надомном обучении находится 11 человек. С ними на дому работают 25 преподавателей. Все занятия проходят по индивидуальному расписанию.

#### **Промежуточная аттестация**

В соответствии с положением о промежуточной аттестации проведена промежуточная аттестация обучающихся 2-11 классов с целью определить фактический уровень знаний школьников выявить результативность и степень обученности школьников.

При проведении промежуточной аттестации учащихся школа руководствовалась Положением о промежуточной аттестации учащихся.

#### **Итоги учебного года**

На начало учебного года в школе обучалось 899 обучающихся. На конец учебного года 895 обучающихся.

На уровне начального образования аттестации подлежали 295 учеников. Из них:

на «отлично» закончили учебный год 19 обучающихся,

на «хорошо» и «отлично» -100

Успеваемость составила 95%, качество знаний – 40%.

Не успевают 18 учащихся

На уровне основного образования аттестованы 384 обучающийся.

Из них: на «отлично» закончили четверть 18 обучающихся,

на «хорошо» и «отлично» -102

Не успевают 3 учащихся.

Успеваемость составила 99 %, качество знаний – 31 %

На уровне среднего образования аттестованы 78 обучающихся.

Из них: на «отлично» закончили четверть 9 обучающихся,

на «хорошо» и «отлично» -29

Не успевают 2 учащихся.

Успеваемость составила 97 %, качество знаний – 49 %

класс	на начало года	Выбыло	Прибыло	на конец года	Успевают	Не успевают	Отличники	Ударники	Успеваемость в %	Качество в %
1	91	2	1	90	90				100%	36%
2	102	8	6	100	92	8	8	33	92%	41%
3	93	6	3	90	85	5	5	31	94%	40%
4	110	5		105	10	5	6	36	95%	39%
Итого по н/шкл	396	21	10	385	367	18	19	100	95%	40%
5	92	0	1	93	92	1	5	23	99%	30%
6	85	3	1	83	81	2	5	23	98%	34%

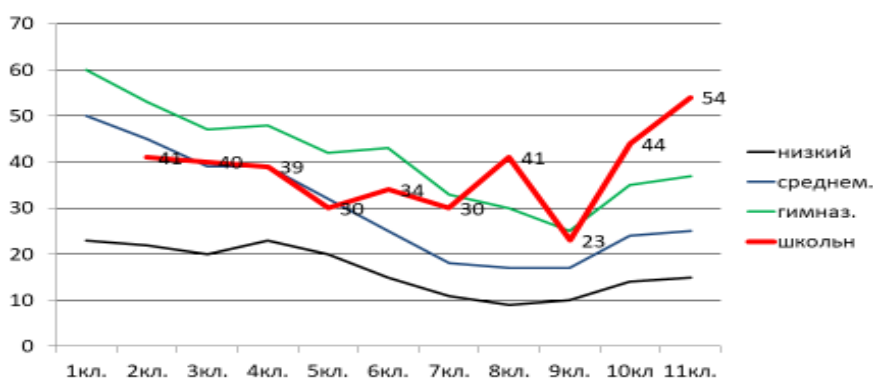


7	90	3	1	88	88	0	0	26	100%	30%
8	59	1	1	59	59	0	6	18	100%	41%
9	61	0	0	61	61	0	2	12	100%	23%
Итого по 5-9.кл.	387	7	4	384	381	3	18	102	99%	31%
10	39	0	0	39	37	2	3	14	95%	44%
11	39	0	0	39	39	0	6	15	100%	54%
Итого 10-11	78	0	0	78	76	2	9	29	97%	49%
Итого по школе	861	28	14	847	824	23	46	231	97%	33%
В кассах СКО	38	2	12	48	48	0	0	6	100	13

Результат успеваемости в классах для лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным программам положительный. Образовательный процесс организуется по адаптированным программам для детей с ограниченными возможностями здоровья, ориентированных на образовательные цели и организационно-педагогические возможности образовательного учреждения (наличие квалифицированных кадров: учителя, работающие в классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья, имеют специальную курсовую переподготовку). В целях сохранения единого образовательного пространства образовательного учреждения осуществляется частичная интеграция обучающихся с ОВЗ в общеобразовательную среду (проведение совместных общешкольных мероприятий, внеурочная деятельность

**ИТОГО ПО ШКОЛЕ:** 895 учащихся на конец учебного года.

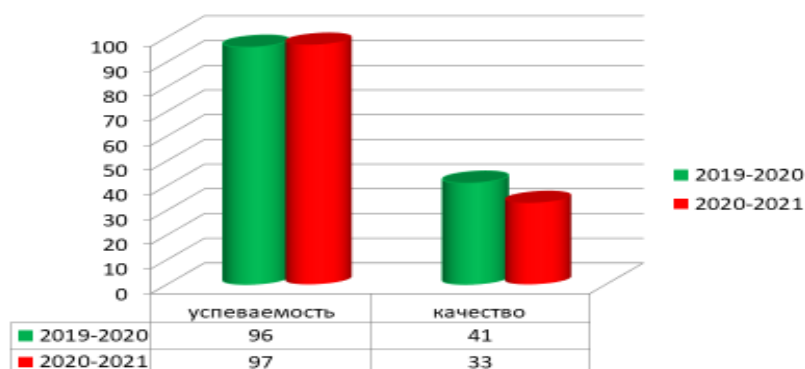
## Оценочная плоскость 2020-2021



Процент качества знаний (КЗ) по школе 2-11 классов) составил 33%, что ниже на 8% результата прошлого года (%). Процент успеваемости составляет 97

%, выше результата прошлого года на 1% (96%).

## Сравнительный анализ



### Характеристика педагогического коллектива.

Деятельность, направленная на повышение профессиональной компетенции педагогических работников. Весь педагогический персонал школы имеет педагогическое образование.



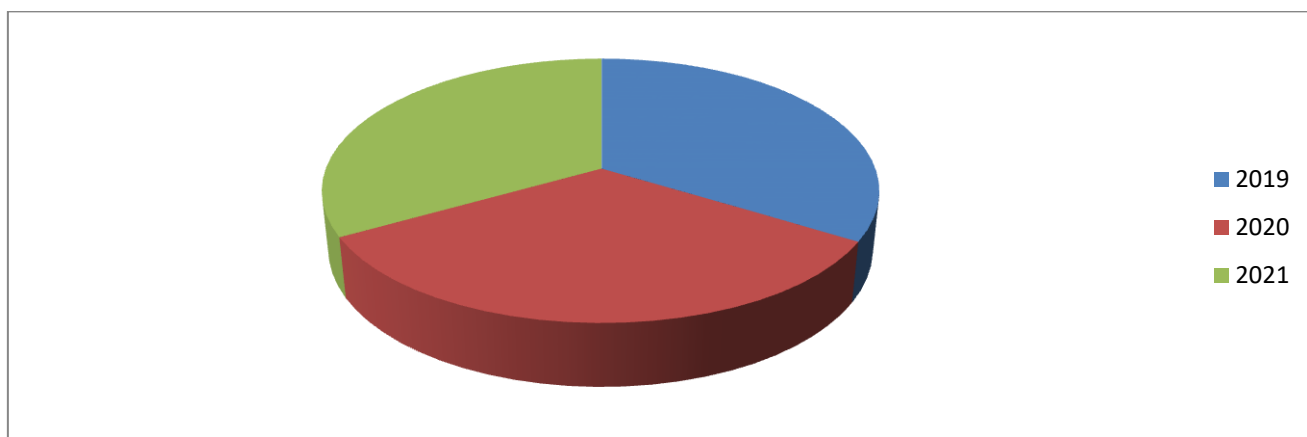
Коллектив школы в 2020 - 2021 учебном году укомплектован на 100% педагогическими, руководящими и иными работниками.

Общая численность педагогических работников в 2021 – 2020 учебном году составило – 62 ч., из них



- АУП – 8 (педагогический)
- Учителя – предметники – 50
- Логопед – 1
- Педагог – психолог – 2
- Социальный педагог – 1

За три года средняя численность педагогических работников составляет – 62,3



Возрастные группы:

моложе 25	25 -29	30 -34	35 -39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69
1	2	4	12	5	13	9	5	8	3

Средний возраст составляет 47,1 лет

Педагогический стаж:

до 3	3- 5	5 – 10	10 – 15	15 – 20	20 и более
4	1	1	14	4	38

### Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	62	100 %
Высшее профессиональное образование	48	77 %
Получают ВПО (студенты заочного отделения)	3 Нижегородова А.В. учитель начальных классов;– студентка 5 курса заочного обучения педагогического института ИГУ) Сердюкова Е.А. учитель английского языка, окончила заочное обучение педагогического института ИГУ) Ковальчук Е.П. – учитель начальных классов - Профессиональная переподготовка ГБПОУ «Черемховский педагогический колледж» по направлению: иностранный язык Королева А.Ю., Валуйская А.С. - ИГУ профессиональная переподготовка – дефектологический факультет	5 %
среднее профессиональное	14	23 %
Квалификационные категории: высшая	26	42 %
первая	13	21 %
итого (первая и высшая категория)	39	65 %
соответствие занимаемой должности	13	23 %
не имеют категории	10	13 %
Почетный работник общего образования РФ	11	18 %
присвоено звание - Почетный работник общего образования РФ	2016 г. Прокопьеву А.А. учителю математики, 2017 г. Овсянниковой Н.Г. учителю русского языка и литературы 2020 г. Юркова М.Н. – учитель начальных классов	18 %
награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	4 2020 год – Буентуева Л.А. – учитель математики, Дубовик О.В. – учитель русского языка и	8 %

	литературы	
Участники профессиональных конкурсов различного уровня	30	48 %
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет)		
Областные курсы ГАУ ДПО ИРО ИГУ	60	97 %
Стажировки на базе ОО Иркутской области	11	18 %

**Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
Административно – управленческий аппарат**

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего АУП (педагогический)	8	13%
Директор школы	1	
Заместители директора по УВР, НМР, ОБЖ, воспитательной работе	7	60%
Образование: высшее	7	88 %
Квалификационные категории:		
высшая	5	63 %
первая	1	38 %
итого (первая и высшая категория)	6	75 %
Имеют звание: «Почетный работник общего образования РФ»	3	43 %
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет)		
Областные курсы ГАУ ДПО ИРО ИГУ	8	100%
Профессиональная переподготовка по направлению «Менеджмент», «Управление персоналом»	5	63 %
Прошли стажировку на базе ОО Иркутской области	7	88 %

**Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
Начальное общее образование**

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	15	100 %
Образование: высшее	11	73%
среднее профессиональное	4	27%
Квалификационные категории:		
высшая	6	40%
первая	2	13%
итого (первая и высшая категория)	8	53%
соответствие занимаемой должности	4	27%

Почетный работник общего образования РФ	2	13%
Почетная грамота министерства образования и науки РФ	1	7%
Участники профессиональных конкурсов	11	73%
Молодой специалист	Ковальчук Е.П. – учитель начальных классов – наставник Юркова М.Н. Сердюкова В.С. – наставник Спешилова В.Г.	7%
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет)		
Областные курсы ГАУ ДПО ИРО ИГУ	14	93 %
Дистанционные курсы (в сети интернет)		
Стажировки на базе ОО Иркутской области	1	7 %

Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
Основное общее образование

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	21	100 %
Образование: высшее	18	82 %
среднее профессиональное	4	18 %
Квалификационные категории: высшая	6	27 %
первая	5	23 %
имеют звание «Почётный работник общего образования РФ»	2	9 %
Участники профессиональных конкурсов	4	18 %
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет)		
Региональная стажировка	1	5 %
Региональные курсы, дистанционные курсы	20	91 %

Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
Среднее общее образование

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	8	13%
Образование: высшее	8	100%
среднее профессиональное	-	
Квалификационные категории:	3	38%

высшая		
первая	4	50%
имеют звание «Почётный работник общего образования РФ»	2	25%
Участники профессиональных конкурсов	7	88%
Прошедшие курсы повышения квалификации за 5 лет		
Региональные курсы, дистанционные курсы	8	100%
Региональная стажировка	1	13%

Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
Начальное общее, основное общее образование  
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	4	100 %
Образование: высшее	1	25 %
среднее профессиональное	3	75 %
Квалификационные категории:		
высшая	-	-
первая	1	25 %
Соответствие занимаемой должности	2	50 %
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет, предшествующие государственной аккредитации):		
Региональные курсы (ИИПКРО, ИРО, дистанционные курсы, ВСГАО, ИГЛУ)	4	100%

Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
Социально – психологическая служба

	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	4	100 %
Образование: высшее	2	50 %
среднее профессиональное	2	50 %
Квалификационные категории:		
высшая	-	-
первая	2	50%
Почетные звания	-	
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет, предшествующие государственной аккредитации):		
Региональные курсы ГАУ ИРО, дистанционные курсы	4	100%

Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров  
руководители школьных методических объединений

	всего	% к общему числу
--	-------	------------------

		педагогических работников
Всего педагогических работников	9	15 %
Образование: высшее	9	100 %
среднее профессиональное	-	
Квалификационные категории:		
высшая	5	56 %
первая	4	44 %
имеют звание «Почетный работник общего образования РФ»	2	22 %
награждены грамотой министерства образования и науки РФ	1	11 %
Прошедшие курсы повышения квалификации (за 5 лет, предшествующие государственной аккредитации):		
Региональные курсы ГАУ ИРО, дистанционные курсы	9	100%

В школе основную часть педагогического коллектива составляют опытные учителя с большим стажем работы, обладающие высоким профессиональным мастерством, имеющие высшую и первую квалификационные категории. Таким образом, в школе созданы необходимые условия для обеспечения качественного образования.

Администрация школы обеспечила все условия для непрерывного профессионального развития педагогов

Различные формы методической работы по повышению профессионального мастерства сотрудников школы и работа МО:

Для реализации поставленных задач проведены тематические педсоветы: «Включение обучающихся в учебно-исследовательскую и проектную деятельность как один из путей повышения мотивации и эффективности учебной деятельности в школе», «ФГОС: внеурочная деятельность – важнейший компонент современного образовательного процесса». Тематика педагогических советов соответствовала плану работы школы.

**В школе работают девять методических объединений:**

1. ШМО учителей русского языка и литературы - руководитель Дубовик О.В. – высшая квалификационная категория – Почетная грамота министерства просвещения РФ
2. ШМО учителей математики и информатики – руководитель Карачун В.В. – высшая квалификационная категория
3. ШМО учителей естественных наук – руководитель Кудрявцева Ю.А. – высшая квалификационная категория – Почетный работник общего образования РФ
4. ШМО учителей общественных наук – руководитель Гудова Л.И. – высшая квалификационная категория
5. ШМО учителей начальных классов – руководитель Юркова М.Н. – высшая квалификационная категория, Почетный работник общего образования РФ
6. ШМО учителей английского языка – руководитель Шубина С.В. – высшая квалификационная категория
7. ШМО учителей физической культуры, ОБЖ и технологии – руководитель Спешилова В.Г. – высшая квалификационная категория
8. ШМО классных руководителей – руководитель Костылева Т.В. – высшая квалификационная категория – Почетный работник общего образования РФ
9. ШМО социально – психологической службы – руководитель Шушурихина В.А.

Работа МО была направлена на повышение профессиональной компетентности и педагогического мастерства учителя, на развитие его творческого потенциала, на совершенствование образовательного процесса и достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития школьников.

## 5. Структура управления реализацией модели наставничества МБОУ Кутуликская СОШ

Уровни структуры	Направления деятельности.
МКУ «Комитет по образованию» МО «Аларский район»	<p>Осуществление государственного управление в сфере образования.</p> <p>Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>
	<p>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Аларского района.</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций Аларского района, муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>
МБОУ Кутуликская СОШ	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения наставничества МБОУ Кутуликская СОШ</p> <p>Разработка целевой модели наставничества школы</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения наставничества.</p> <p>Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>Назначение куратора школы внедрения наставничества</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>



<p>Куратор внедрения программы наставничества</p>	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.          Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).          Контроль процедуры внедрения модели наставничества.          Контроль проведения программ наставничества.          Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.          Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.          Мониторинг результатов эффективности модели наставничества.</p>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Модели форм наставничества.          1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».          2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».          3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».</p>

### **б. Кадровая система реализации наставничества**

В наставничестве выделяется три главные роли:

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

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

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● **Формирование базы наставляемых:**

✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:
  - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
  - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
  - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
  - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
  - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
  - ветеранов педагогического труда.

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

### **7.Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ Кутуликская СОШ**

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.	2021-2022
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.	2021-2022
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы из числа:               <ul style="list-style-type: none"> <li>● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного</li> </ul> </li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	2021-2022

	<p>педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>● сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>● успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>● представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>		
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</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 с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>	2021-2022
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зафиксировать сложившиеся пары в базе школы</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	2021-2022
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.	Июнь 2024

	итогов и популяризация практик.		
--	------------------------------------	--	--

## 8. Формы наставничества МБОУ Кутуликская СОШ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей школы в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»

### Форма наставничества «Ученик – ученик».

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и КДН.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои	Предоставление конкретных результатов

образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

#### **Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Цель** - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель (молодой специалист)»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
Кто может быть.	<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и</li> </ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать

<ul style="list-style-type: none"> <li>семинаров).</li> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.

Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### **8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

#### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

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

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

#### **Цели мониторинга:**

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

#### **Задачи мониторинга:**

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

### **Оформление результатов.**

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

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

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

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

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

#### **Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.**

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

#### **Задачи мониторинга:**

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



## **9.Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства или опроса "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## 10. Программы Целевой модели наставничества МБОУ Кутуликская СОШ

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 4 классов на уровне НОО Учащиеся 8-9 классов на уровне ОО Учащиеся 10-11 классов на уровне СОО	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</li> <li>2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам</li> <li>3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</li> </ol>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Поделись опытом	Учащиеся 4 классов на уровне НОО Учащиеся 8-9 классов на уровне ОО Учащиеся 10-11 классов на	Обмен навыками для достижения целей.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе.</li> <li>2. Работа над общими проектами, исследованиями.</li> </ol>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель олимпиад. Творческий и одаренный.	Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных

		уровне СОО				проектов.
Вовлечены в активную деятельность.	Учащиеся 4 классов на уровне НОО Учащиеся 8-9 классов на уровне ООО Учащиеся 10-11 классов на уровне СОО	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Волонтеры.	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.	
Ученик в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношен	1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими	Ученик, обладающий лидерскими качествами или	

			ий коллектива школы и класса. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе.	образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	качествами.	ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.
	Антибуллинг	Учащиеся 1-11 классов.	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими, коммуникативными и навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Учитель - учитель	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

				творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
Молодой классный руководитель	Молодые специалисты - классные руководители (стаж до 3 лет)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.	1. Обучение работе со школьной документацией классного руководителя. 2. Проектирование целей работы с классным коллективом. 3. Изучение методов сплочения классного коллектива. 4. Особенности проектирования рабочей программы. 5. Рекомендации по проведению родительских собраний.	Наставник – консультант. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	
Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работники педагогического сообщества школы.	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем.	Наставник – консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.	
Профилактика эмоционального выгорания.	Педагогическое сообщество.	Развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального	1. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы. 2. Способствовать повышению	Наставник – консультант. Педагог – психолог, педагог, обладающий	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания,	

			о выгорания педагогов.	<p>работоспособности.</p> <p>3. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости.</p> <p>4. обучить педагогов способам саморегуляции.</p> <p>5. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.</p> <p>6. Способствовать формированию корпоративной культуры.</p>	лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	хронической усталости.
Информационно – коммуникативные компетентности	Педагогическое сообщество.	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями	<p>1. Помощь в овладении ИКТ-компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учащимися.</p> <p>2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.</p> <p>3. Научить использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм</p>	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике.	Консервативный педагог, ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.	

				<p>документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).</p> <p>4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.</p>		
	Дистанционное обучение.	Педагогическое сообщество.	Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и учащимся.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Освоение технологий дистанционного обучения.</li> <li>2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения.</li> <li>3. Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернет-ресурсы.</li> </ol>	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике.	Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения.

Учитель - ученик	Будущий профессионал	Учащиеся 8 – 11 классов	Помощь учащимся, с особыми образовательными потребностями, в реализации образовательных, научно – исследовательских потребностей для будущей профессиональной деятельности.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.</li> <li>2. Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.</li> <li>3. Оказание помощи в исследовательской деятельности.</li> </ol>	Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению профессиональных навыков.
	Значимый взрослый	Учащиеся 5 – 11 классов, стоящие на учете в ВШК и ПДН.	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение образовательных результатов у наставляемых.</li> <li>2. Формирование мотивации к учебе, осознанного подхода к выбору профессии.</li> </ol>	Активный профессионал, из числа неравнодушных представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Учащихся, имеющих проблемы с учебой и поведением, не мотивированные, не умеющие строить свою образовательную и профессиональную траекторию.





Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБОУ Кутуликская СОШ

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</li> <li>2. Изучение материалов вебинаров.</li> <li>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</li> </ol>	Декабрь	Администрация школы
		Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ Кутуликская СОШ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества</li> <li>2. Разработка и утверждение Положения о наставничества</li> <li>3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества</li> <li>4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества</li> </ol>	2021-2022	Администрация школы
		Выбор форм и программ наставничества исходя из	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных</li> </ol>	2021-2022	Администрация школы

		потребностей школы.	наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др.		
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.		
			3. Разработка программ по направлениям «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель - ученик»		
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 5. Информирование внешней среды.	2021-2022	Администрация школы
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	2021-2022	Администрация школы
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа		

			обучающихся.		
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> </ol>		
			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды.</li> </ol>		
		Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</li> <li>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</li> <li>3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.</li> </ol>		
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.</li> </ol>	2021-2022	Администрация школы
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</li> </ol>		
			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.</li> </ol>		

5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</li> <li>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</li> <li>3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</li> </ol>		
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».		
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> </ol>		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.		
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.		

		Программы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</li> <li>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> </ol>		
		Мотивация и поощрения наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</li> <li>2. Благодарственные письма партнерам.</li> <li>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</li> </ol>		
			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</li> <li>5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ".</li> </ol>		

**1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества.**

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества.

Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

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

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 2024
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и КДН.		
Доля профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		

Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		



**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую 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 наставником.	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 придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и 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 важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель – учитель».**

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

3. 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/не]

## Анкета наставника

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

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «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 комфортно 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 полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от 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/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]

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

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

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

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».**

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе/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]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе/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]



### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

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

## Приложение 1 (Форма наставничества «Учитель - ученик»)

### ЗПВ (Зона повышенного внимания)

Обучающиеся имеют одну – «3» по предметам:

кл	ФИО	ис	ру	геог	ин.яз.	мат	био	инф		Учитель	
5а	Шарифулина Дина					+				Геворгян И.Т.	
5а	Хонходорова Лена					+	+			Геворгян И.Т. Федоринова Т.И.	
5б	Бурдицкий Слава		+							Овсянникова Н.Г.	
5б	Белых Александр		+							Овсянникова Н.Г.	
5б	Шушурихина Даша		+		+					Овсянникова Н.Г.	
5б	Олзоева Виктория					+				Прокопьев А.А.	
5в	Радов Марк		+							Дубовик О.В.	
5в	Шулунов Иван		+							Дубовик О.В.	
5г	Мугдуева Анна					+				Геворгян И.Т.	
5г	Найканчин Аюр					+				Геворгян И.Т.	
5г	Васильева Галина			+		+				Гудова Л.И.	
5г	Мотоварова Вика			+		+				Гудова Л.И.	
кл	ФИО	ис	рус	геог	ин.яз.	мат	лит	общ		Учитель	
6а	Бадмаев Юрий		+							Мезенцева Е.М.	
6а	Гармаева Елена		+							Мезенцева Е.М.	
6б	Мальрова Анна							+		Колесникова И.Е.	
6б	Сопкинов Саян									Геворгян И.Т.	
6б	Сизых Аюр		+							Мезенцева Е.М.	
6б	Петинова Ольга		+			+				Геворгян И.Т.	
6в	Малофеев Кирилл		+	+						Андреева С.В.	
6г	Белых Светлана							+		Колесникова И.Е.	
6г	Матвиенко Ксения			+	+					Гудова Л.И.	
кл	ФИО	ис	би	ру	геог	ин	ал	гео		фи з	Учитель
8а	Баирова Диана				+			+			Буентуева Л.А.
8а	Андреева Мария									+	Маменишкина Н.В.
8а	Иринчеев Дима		+								Костылева И.С..
8а	Сагадарова Марина									+	Маменишкина Н.В.
8а	Якупов Тимур										Андреева О.К
8б	Данчинова Анастасия.							+		+	Маменишкина Н Сердюкова Е.В.
8б	Дубасов Владимир						+				Сердюкова Е.В.
8б	Гаврилова Кристина				+						Гудова Л.И.
8в	Лыткин Даниил			+							Урбанова Э.К.
8в	Бадмаев Пётр						+	+			Прокопьев А.А.
кл	ФИО	био	рус	геог	хим	мат	геом	общ	физ	Учитель	

7а	Афанасьева Арина		+							Дубовик О.В.
7а	Ташкенова Татьяна		+							
7а	Иванова Яна						+			Геворгян И.Т.
7а	Баймеев Максим						+			
7а	Ткачук Диана						+			
7а	Прокопьева Евгения						+			
7б	Павлова Кристина			+						Гудова Л.И.
7б	Бедных Егор							+		Николаева В.А.
9А	Гизатулин Руслан		+							Урбанова Э.К.
9Б	Евстафьева Дарина				+					Кудрявцева ЮА
9В	Карканица Сергей		+							Овсянникова Н.Г.
9В	Батюга Анастасия								+	Маменишкина Н.В.
10А	Мутовина Анастасия		+						+	Овсянникова НГ Маменишкина НВ
10Б	Дмитриев Михаил	+								Накорякина ИС
10Б	Потапова Яна								+	Маменишкина НВ
11А	Семенова Дарья								+	Маменишкина НВ
11Б	Мелещенко Светлана						+			Геворгян ИТ
11Б	Потапова Яна						+			Геворгян ИТ
11Б	Конкина Юлия						+			Геворгян ИТ
11В	Салахов Амир								+	Маменишкина НВ
11В	Шарыпова Вера								+	Маменишкина НВ

**Обучающиеся имеют одну – «4» по предметам:**

кл	ФИО	ис	рус	геом	ин.яз.	мат	хим	алг	Учитель
7а	Ахметова Алия			+					Геворгян И.Т.
9А	Халудорова Эллина							+	Буентуева ЛА
11Б	Балюева Анастасия						+		Кудрявцева ЮА
11В	Бутуев Сергей	+							Колесникова ИЕ

ФИО молодых специалистов	Стаж работы	Предмет	ФИО наставника	Стаж	Квалификационная категория
1.Сердюкова Виктория Сергеевна	1 год	Физическая культура	Спешилова Вера Георгиевна	30	Высшая
2.Ковальчук Елена Петровна	1 год	Учитель начальных классов	Юркова Марина Нургалеевна	27	Высшая

3.Прокопчук Вероника Александровна	2 мес.	Учитель физики и информатики	Маменишкина Нина Васильевна	43	Высшая
			Андреева Ольга Кимовна	16	Первая
4.Нижегородова Анастасия Владимировна		Учитель начальных классов	Юркова Марина Нургалеевна	27	Высшая

Наставляемые		Наставники		
Шуль Наталья Павловна	Учитель начальных классов	Костылева Татьяна Владимировна	Высшая квалификационная категория	
Путильцева Марина Николаевна	Учитель начальных классов	Евстафьева Валентина Константиновна	Высшая квалификационная категория	
Палхаева Надежда Геннадьевна	Учитель начальных классов	Бриченко Наталья Васильевна	Высшая квалификационная категория	
Потемкина Ирина Сергеевна	Учитель начальных классов	Сотникова Татьяна Сергеевна	Высшая квалификационная категория	