

*Региональный конкурс  
«Школа для ментора»,  
номинация «Развитие  
интеллекта»*

# Обучая других, обучаешься сам

**МЕТОДИКА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЯРСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
НОВООСКОЛЬСКОГО РАЙОНА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

## Оглавление

Информация о методике наставничества .....	2
Описание ситуации до внедрения практики.....	2
Актуальность практики.....	2
Описание практики.....	3
· Модель наставничества МБОУ «Ярская СОШ».....	4
Портрет участников (требования к наставникам и наставляемым).....	4
Механизм реализации.....	5
Приложение 1. Дорожная карта.....	11
Приложение 2. Ценности наставничества.....	13
Приложение 3. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде».....	17
Приложение 4. Методика диагностики самооценки.....	20
Приложение 5. Опросные анкеты для мониторинга (до начала работы).....	25
Приложение 6. Организация хода работы по реализации методики наставничества.....	28
Приложение 7. Опросные анкеты для мониторинга (после окончания работы).....	34
Приложение 8. Критерии эффективности реализации .....	38
· Приложение 9. Финальное мероприятие.....	44

## **Информация о методике наставничества**

### *Описание ситуации до внедрения практики*

До внедрения практики наставничества «Обучая других, обучаешься сам» в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ярская средняя общеобразовательная школа Новооскольского района Белгородской области» (далее МБОУ «Ярская СОШ») назрела необходимость в организации сотрудничества и взаимодействия учащихся старших классов по обмену опытом в интеллектуальной деятельности (т.е., в наставничестве): во-первых, необходимость аккумулирования и передачи опыта работы по индивидуальным итоговым проектам за курс основного общего образования; во-вторых, низкий уровень участия и результативности школьников в конкурсах, предполагающих работы с мультимедийными проектами, по причине отсутствия качественных навыков съемки, монтажа и всех этапов работы по подготовке мультимедийных проектных продуктов; в-третьих, малочисленность учащихся школы, вовлеченных в деятельность по робототехнике. В связи со сложившейся ситуацией образовательное учреждение осуществило разработку методики наставничества «Обучая других, обучаешься сам». Авторы методики опирались на материалы «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», разработанной под общим руководством Н.Ю.Синягиной, доктором психол. наук, профессором, © Министерство просвещения ©АНО Институт развития капитала и социального предпринимательства. Переработанная и дополненная модель наставничества позволила МБОУ «Ярская СОШ» повысить уровень работы по решению данных проблем.

### *Актуальность практики*

Представленная методика наставничества актуальна и востребована, так как в образовании все более назревает необходимость в создании условий для внедрения на уровнях начального общего, основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися основных и дополнительных общеобразовательных программ. Актуальность и эффективность методики продемонстрирована в МБОУ «Ярская СОШ» в рамках проектной деятельности за короткий срок работы (в рамках одной четверти с начала 2020-2021 учебного года). За период с 1 сентября по 23 октября (последний день четверти)

можно отметить следующие положительные моменты: на основе изучения опыта работы предыдущих выпускников 100% учащихся 9 класса определились с выбором тем индивидуальных итоговых проектов; повысилось качество конкурсных работ учащихся по созданию мультимедийных проектных продуктов; оптимально организована деятельность учащихся МБОУ «Ярская СОШ» по освоению оборудования профильного Центра образования цифрового и гуманитарного профилей в рамках работы на базе школы структурного подразделения «Точка роста». Все вышеперечисленные положительные моменты являются значимыми для МБОУ «Ярская СОШ»

#### *Описание практики*

Представленные материалы представляют собой модель организации наставничества и описывают этапы её реализации, а также роли участников, организующих эти этапы. Данная модель предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося в интеллектуальной деятельности. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации проектных работ, повышение интеллектуальных способностей не только у наставляемых, но и наставников; развитие лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет количественный и качественный рост реализованных учебных проектов; высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон коллектива, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрастестимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Наставники повысят свои интеллектуальные способности.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- количественный и качественный рост результативности участия в конкурсах и олимпиадах различной направленности.

## Модель наставничества в МБОУ «Ярская СОШ»



### Портрет участников

#### Требования к наставникам

**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад, конкурсов и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки,

общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

### *Требования к наставляемым*

#### **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно-дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

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

### **Возможные варианты наставничества**

Вариации ролевых моделей различаются в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами являются:

- **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Последний вариант активно используется в МБОУ «Ярская СОШ».

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности, в ходе которой проходит подготовка и организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

### **Механизм реализации методики наставничества**

Для успешной реализации данной модели в нашей образовательной организации работа ведётся в несколько этапов.

## **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска модели наставничества, его задачи:

- получить поддержку среди всех участников образовательного процесса;
- собрать предварительные запросы от возможных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества, особенно активно для данной цели используется социальная сеть. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - обучающихся и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

**Результатом этапа** является дорожная карта реализации методики наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (*приложение 1*).

## **Этап 2. Формирование базы наставляемых**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния данной модели на наставляемых, измерения динамики изменений.

Основные направления сбора данных:

- образовательные успехи,
- развитие компетенций,
- личностные характеристики.

Используются разные каналы получения данных:

- беседы с родителями и классными руководителями,
- методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

**Результатом этапа** является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники (*приложение 2*).

### **Этап 3. Формирование базы наставников**

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, адаптационных вопросах.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах реализации модели наставничества,
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост).

Сбор данных включает:

- первичное анкетирование кандидатов,
- профиль наставника по критериям,
- возрастная категория,
- ресурс времени.

**Результатом этапа** является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в реализации текущей модели наставничества, так и в будущем.

### **Этап 4. Отбор и обучение наставников.**

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной модели, и их подготовку к работеснаставляемыми. Обезадачиваются с помощью внутренних ресурсов школы.

#### **Для отбора наставников необходимо:**

- разработать критерии отбора в соответствии с запросам и наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

## Механизм отбора

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всем и потенциальным и наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Следующим важным элементом процедуры отбора выступает **собеседование**. Следует подготовить перечень вопросов, которые необходимо задать претенденту, включающих информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

**Результатом** реализации 4 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников (*приложения 3-5*).

## Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (при этом каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого).
2. Уникальным элементом представляемой практики «Обучая других, обучаешься сам» является процесс формирования пар наставник/наставляемый в формате «Аукциона». Суть данной методики состоит в том, что вниманию наставляемых представляются для первичного ознакомления «лоты аукциона» - презентация успешно реализованных проектов. Важно презентовать «лот аукциона» с привлекательной стороны, которая заинтересует и раскроет стиль работы наставника, позволит оценить наставляемому потенциал, возможности, круг увлечений наставника, чтобы предположить возможность сотрудничества. После представления «лотов аукциона» наставляемым предлагается осуществ-

вить «покупку» лота, т.е. сделать свой выбор. Выбор отражается в анкетах-заявках.

3. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы

## **Этап 6. Организация хода реализации практики наставничества**

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование, включающую этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:
  - выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
  - формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде,
  - развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), вопросы подготовки индивидуального итогового проекта, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.
  - комплекс последовательных встреч, с возможным сотрудничеством через социальную сеть, итоговую встречу.

Следует отметить важную роль куратора, который **контролирует ход работы** наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут оценивать результаты и рефлексировать.

После того как совместный проект или проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, уче-

ник-наставник и ученик-наставляемый **представляют свои выводы**, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

**Результатом 6 этапа** должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы (*приложение 6*).

**Лучшие наставники** по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества, информация о них размещается на доске почета. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации (*приложения 7-8*).

Опыт работы по реализации представленной методики наставничества в первой четверти 2020-2021 учебного года в МБОУ «Ярская СОШ» открыл новую возможность поощрения наставников – выражение благодарности со стороны родителей наставляемых. Так, с целью пропаганды наставнической деятельности через официальную страницу школы в социальной сети, родители воспользовались возможностью выразить свою благодарность учащемуся школы за наставническую работу по робототехнике в комментариях (*приложение 9*).

## Дорожная карта по реализации модели наставничества в МБОУ «Ярская СОШ»

№ п/п	Мероприятие	Результат	Механизмы реализации	Дата		Ответственный
				начала реализации	окончания реализации	
1.	Заседание педагогического совета	1.Создание рабочей группы из числа педагогических работников школы по внедрению и реализации модели наставничества. 2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3.Издание приказа о внедрении модели наставничества.		15.08.2020	31.08.2020	Заместитель директора
2.	Формирование базы данных наставляемых	База данных наставляемых с картой запросов	- анкетирование; - беседы с обучающимися, родителями и классными руководителями	01.09.2020	10.09.2020	Рабочая группа
3.	Формирование базы данных наставников	База данных наставников	- информирование на страницах школы в социальных сетях и на официальном сайте; - использование методики «Аукцион»; -ознакомление с реализованными индивидуальными образовательными проектами наставников	11.09.2020	20.09.2020	Заместитель директора

4.	Формирование наставнических групп	1. Издание приказа о назначении кураторов. 2. Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп		21.09.2020	25.09.2020	Заместитель директора
5.	Организация хода наставнической работы	1. Пробная встреча наставнической группы. 2. Цикл встреч наставнических групп. 3.Итоговая встреча наставнической группы.	- работа над созданием проектных продуктов; - участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, мероприятиях различных уровней (с отражением в социальных сетях и на сайте школы)	26.09.2020	30.04.2021	Рабочая группа
6.	Подведение итогов	1. Анкетирование и сбор данных по результатам работы. 2. Финальное мероприятие с отражением результатов в социальных сетях. 3. Рейтингование наставников.	- анкетирование и сбор данных; - анализ заполненных дневников наставников; - составление рейтинга наставников	05.05.2021	15.05.2021	Рабочая группа

## Ценности наставничества

### Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам манифест кодекса наставника, описывает сроки реализации программы, важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

### Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
3. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
4. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
5. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
6. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

7. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

### **Кодекс наставника**

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Не утверждаю, а советуюсь
7. Не отрываюсь от практики
8. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
9. Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

## Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление деятельности, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах, помогают определить цели и приоритеты в конкретной деятельности
Наставники обучают	Рассказывают о собственном опыте в данном виде деятельности
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок
Наставники доступны	Они предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают на ошибки, слабые стороны в деятельности наставляемого, которые нуждаются в улучшении
Наставники поддерживают	Независимо от того, какой опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться

Наставники точны	Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники равнодушны	Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Они пользуются уважением в школе и в обществе

### Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

В качестве стимульного материала используется тестирование Бэлбин Р.М., адаптированное для двух возрастных категорий 5х-11х классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая, "командная роль", которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

Цель диагностики - выявление ролевых моделей с использованием симуляции различных жизненных ситуаций в условиях команды, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены семь командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно условно были названы: Аналитик, Лидер, Креатор, Диджитал-эксперт, Продюсер, Визионер, Координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствует ролевой модели аналитика;
- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;
- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;
- цифровое мышление соответствует ролевой модели Диджитал-эксперта;
- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;
- трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели лидера;
- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция—10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на тематическом фоне, на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей

- Аналитик— твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, пред-

ложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, их вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

- **Лидер** — твой ведущий навык будущего — развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других, то, что вполне можно сделать было бы и самому.

- **Креатор** — твой ведущий навык будущего — развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственна стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

- **Диджитал-эксперт** — твой ведущий навык будущего — хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это классная способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими живыми людьми.

- **Продюсер** — твой ведущий навык будущего — хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта —

«клиентоориентированность»: ты чувствуешь, в каком виде и что нужно пред-

ложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы “продать” ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе и возникает спешное желание не закончив одно, приступать сразу к другому.

- **Визионер** — твой ведущий навык будущего — умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, можешь находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить это все в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей

- **Координатор** — ведущий навык будущего такого человека — управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей, и можешь помогать в этом другим людям. Ты — уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроем и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас он не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных

## **Методика диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн. Модификация Прихожан**

Методика диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн в модификации А.М. Прихожан

Данная методика основана на непосредственном оценивании (шкалировании) школьниками ряда личных качеств, таких как здоровье, способности, характер и т.д. Обследуемым предлагается на вертикальных линиях отметить определенными знаками уровень развития у них этих качеств (показатель самооценки) и уровень притязаний, т.е. уровень развития этих же качеств, который бы удовлетворял их. Каждому испытуемому предлагается бланк методики, содержащий инструкции и задание.

### **Инструкция**

Любой человек оценивает свои способности, возможности, характер и др. Уровень развития каждого качества, стороны человеческой личности можно условно изобразить вертикальной линией, нижняя точка которой будет символизировать самое низкое развитие, а верхняя - наивысшее. На следующей странице изображены семь таких линий. Они обозначают:

- 1) здоровье;
- 2) ум, способности;
- 3) характер;
- 4) авторитет у сверстников;
- 5) умение многое делать своими руками, умелые руки;
- 6) внешность;
- 7) уверенность в себе.

Под каждой линией написано, что она означает. На каждой линии чертой (-) отметьте, как вы оцениваете развитие у себя этого качества, стороны вашей личности в данный момент времени. После этого крестиком (x) отметьте, при каком уровне развития этих качеств вы были бы удовлетворены собой или почувствовали гордость за себя.

## Задание

Изображено семь линий, длина каждой - 100 мм, с указанием верхней, нижней точек и серединой шкалы. При этом верхняя и нижняя точки отличаются заметными чертами, середина - едва заметной точкой. Методика может проводиться как фронтально - с целым классом (или группой), так и индивидуально. При фронтальной работе необходимо проверить, как каждый ученик заполнил первую шкалу. Надо убедиться, правильно ли применяются предложенные значки, ответить на вопросы. После этого испытуемый работает самостоятельно. Время, отводимое на заполнение шкалы вместе с чтением инструкции, 10-12 мин.

## Обработка результатов

Обработка проводится по шести шкалам (первая, тренировочная - "здоровье" - не учитывается). Каждый ответ выражается в баллах. Как уже отмечалось ранее, размеры каждой шкалы 100 мм, в соответствии с этим ответы школьников получают количественную характеристику (напр., 54 мм = 54 баллам).

1. По каждой из шести шкал определить:
  - а) уровень притязаний - расстояние в мм от нижней точки шкалы ("0") до знака "х";
  - б) высоту самооценки - от "0" до знака "х";
  - в) значение расхождения между уровнем притязаний и самооценкой - расстояние от знака "х" до знака "-", если уровень притязаний ниже самооценки, он выражается отрицательным числом.
2. Рассчитать среднюю величину каждого показателя по всем шести шкалам.

## Оценка и интерпретация отдельных параметров

Параметр	Количественная характеристика (балл)			
	норма			очень высокий
	низкий	средний	высокий	
Уровень притязаний				
Уровень самооценки				

## **Уровень притязаний**

Норму, реалистический уровень притязаний характеризует результат от 60 до 89 баллов. Наиболее оптимальный - сравнительно высокий уровень - от 75 до 89 баллов, подтверждающий оптимальное представление о своих возможностях, что является важным фактором личностного развития. Результат от 90 до 100 баллов - обычно удостоверяет нереалистическое, некритическое отношение детей к собственным возможностям. Результат менее 60 баллов свидетельствует о заниженном уровне притязаний, он - индикатор неблагоприятного развития личности.

## **Высота самооценки**

Количество баллов от 45 до 74 ("средняя" и "высокая" самооценка) удостоверяют реалистическую (адекватную) самооценку. Количество баллов от 75 до 100 и выше свидетельствует о завышенной самооценке и указывает на определенные отклонения в формировании личности. Завышенная самооценка может подтверждать личностную незрелость, неумение правильно оценить результаты своей деятельности, сравнивать себя с другими; такая самооценка может показывать на существенные искажения в формировании личности - "закрытости для опыта", нечувствительности к своим ошибкам, неудачам, замечаниям и оценкам окружающих. Количество баллов ниже 45 указывает на заниженную самооценку (недооценку себя) и свидетельствует о крайнем неблагополучии в развитии личности. Эти ученики составляют "группу риска", их, как правило, мало. За низкой самооценкой могут скрываться два совершенно разных психологических явления: подлинная неуверенность в себе и "защитная", когда декларирование (самому себе) собственного неумения, отсутствия способности и т.п. позволяет не прилагать никаких усилий.

## Тест на выявление уровня самооценки

1. Как часто вас терзают мысли, что вам не следовало говорить или делать что-то?
  - а) очень часто — 1 балл;
  - б) иногда — 3 балла.
2. Если вы общаетесь с блестящим и остроумным человеком, вы:
  - а) постараетесь победить его в остроумии — 5 баллов;
  - б) не будете ввязываться в соревнование, а отдадите ему должное и выйдете из разговора — 1 балл.
3. Выберите одно из мнений, наиболее вам близкое:
  - а) то, что многим кажется везением, на самом деле, результат упорного труда — 5 баллов;
  - б) успехи зачастую зависят от счастливого стечения обстоятельств — 1 балл;
  - в) в сложной ситуации главное — не упорство или везение, а человек, который сможет одобрить или утешить — 3 балла.
4. Вам показали шарж или пародию на вас. Вы:
  - а) рассмеетесь и обрадуетесь тому, что в вас есть что-то оригинальное — 3 балла;
  - б) тоже попытаетесь найти что-то смешное в вашем партнере и высмеять его — 4 балла;
  - в) обидитесь, но не подадите вида — 1 балл.
5. Вы всегда спешите, вам не хватает времени или вы беретесь за выполнение заданий, превышающих возможности одного человека?
  - а) да — 1 балл;
  - б) нет — 5 баллов;
  - в) не знаю — 3 балла.
6. Вы выбираете духи в подарок подруге. Купите:
  - а) духи, которые нравятся вам — 5 баллов;
  - б) духи, которым, как вы думаете, будет рада подруга, хотя вам лично они не нравятся — 3 балла;
  - в) духи, которые рекламировали в недавней телепередаче.
7. Вы любите представлять себе различные ситуации, в которых вы ведете себя совершенно иначе, чем в жизни?
  - а) да — 1 балл;
  - б) нет — 5 баллов;
  - в) не знаю — 3 балла.

8. Задевает ли вас, когда ваши одноклассники добиваются большего успеха, чем вы?
- а) да — 1 балл;
  - б) нет — 5 баллов;
  - в) иногда — 3 балла.
9. Доставляет ли вам удовольствие возражать кому-либо?
- а) да — 5 баллов;
  - б) нет — 1 балл;
  - в) не знаю — 3 балла.
10. Закройте глаза и попытайтесь представить себе 3 цвета:
- а) голубой — 1 балл;
  - б) желтый — 3 балла;
  - в) красный — 5 баллов.

### Подсчет баллов

50—38 баллов. Вы довольны собой и уверены в себе. У вас большая потребность доминировать над людьми, любите подчеркивать свое «я», выделять свое мнение. Вам безразлично то, что о вас говорят, но сами вы имеете склонность критиковать других. Чем больше у вас баллов, тем больше вам подходит определение: «Вы любите себя, но не любите других». Но у вас есть один недостаток: слишком серьезно к себе относитесь, не принимаете никакой критической информации. И даже если результаты теста вам не понравятся, скорее всего, вы «защититесь» утверждением «все врут календари». А жаль...

37—24 балла. Вы живете в согласии с собой, знаете себя и можете себе доверять. Обладаете ценным умением находить выход из трудных ситуаций как личного характера, так и во взаимоотношениях с людьми. Формулу вашего отношения к себе и окружающим можно выразить словами: «Доволен собой, доволен другими». У вас нормальная здоровая самооценка, вы умеете быть для себя поддержкой и источником силы и, что самое главное, не за счет других.

23—10 баллов. Очевидно, вы недовольны собой, вас мучают сомнения и неудовлетворенность своим интеллектом, способностями, достижениями, своей внешностью, возрастом, полом... Остановитесь! Кто сказал, что любить себя плохо? Кто внушил вам, что думающий человек должен быть постоянно собой недоволен? Разумеется, никто не требует от вас самодовольства, но вы должны принимать себя, уважать себя, поддерживать в себе этот огонек.

## Анкета наставляемого

## Инструкция

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

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	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. Вы рады, что участвуете в программе?[да/нет]

## Организация хода работы по реализации методики наставничества

### Пробная встреча

**Участники:** наставник, наставляемый

**Роль куратора:** после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию

отношений

**Время:** по желанию участников, до часа

**Решение конкретной задачи.** Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, совместное решение прикладной задачи/теста.

**Рефлексия.** По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (в форме дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отразить свои отношения. Рекомендуемые пункты:

- Что получилось?
- Что понравилось?
- Благодаря чему стало возможно достичь результата?
- Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

**Результаты пробной рабочей встречи:** наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

## Планирование основного процесса работы

**Участники:** наставник, наставляемый, куратор

**Роль куратора:** представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

**Время:** 1-1,5 часа.

**Желания и ресурсы** Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода “мечты” наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены. Для начала наставляемый отвечает на вопрос “Что я хочу, чтобы у меня было?” и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица

	Желания	Цели
Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?		
Каких ресурсов мне не хватает, чтобы получить желаемое?		
Как измерить результат реализации цели?		
Как я пойму, что достиг её?		
Сколько нужно времени, чтобы это получить?		

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы.

### Цель № 1

---



---

—

Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	
Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	
Сроки	
Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	
Отметки о выполнении	

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары/команды, а также награждения самого наставника.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

### **Совместная работа наставника и наставляемого**

**Участники:** наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

**Роль куратора:** организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

**Время:** одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в школе; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/ созвонов не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник):

- Приблизились ли мы сегодня к цели?
- Что сегодня получилось хорошо?
- Что стоит изменить в следующий раз?
- Как я сейчас себя чувствую?
- Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

## **Итоговая встреча**

**Участники:** наставник, наставляемый, куратор

**Роль куратора:** организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов, принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

**Время:** 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?

- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели
- Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы. Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит пару или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал, который будет опубликован на сайте школы.

### 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]

## **Критерии эффективности внедрения модели наставничества**

Для оценки эффективности внедрения и функционирования модели наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

1. В части оценки наставнической программы:
  - соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
  - оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
  - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
  - наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
  - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
  - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
  
2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:
  - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
  - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
  - заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
  - уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.
  
3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:
  - улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

### Ожидаемые результаты

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.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем.

### Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости

выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

## Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме.

## Среди оцениваемых результатов

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы;
- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- эмоциональное состояние при посещении школы;
- желание высокой школьной успеваемости.

## **Личностная оценка наставляемых**

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой –

Довольны результатом –

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

### Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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

### Публичное подведение итогов и популяризация практик

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.

В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие необходимо пригласить следующие возможные целевые аудитории:

- обучающихся и сотрудников образовательной организации;
- выпускников;
- друзей и близких наставляемых;
- представителей социальных партнеров образовательной организации;
- специалистов и волонтеров, участвовавших в организации программы;
- журналистов региональных СМИ и лидеров мнений;
- представителей органов власти и т.д.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

Долгосрочная цель – усиление программы наставничества и расширить базу лояльных к программе людей, привлечь потенциальных наставников, кураторов.