

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4»
ЕМАНЖЕЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ



Утверждаю:
Директор Гусев В.М.
приказ № 109/н от 19.08.24

**Программа
наставничества
«Ученик - ученик»
на 2024-2025 учебный
год**

1. Введение

Актуальность. В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки талантов, развития навыков, компетенций и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задач по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка обучающихся разных уровней и форм обучения.

Настоящая программа наставничества МБОУ «СОШ №4» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель), приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

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.

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 МБОУ «СОШ № 4», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

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

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

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 Программы

Программа разработана на основе документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

Локальные нормативные акты:

- Положение о наставничестве МБОУ «СОШ № 4»,

- Целевая модель наставничества по форме «Ученик-ученик» в МБОУ «СОШ № 4» Еманжелинского муниципального района Челябинской области;
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 4»

3. Цели и задачи

Цель:

создание условий для самоидентификации и формирования ценностных ориентиров, активной жизненной позиции, коммуникативных навыков личности обучающихся

Задачи:

1. Оказать помощь в реализации лидерского потенциала;
2. Способствовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов;
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
4. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.
5. Создать условия для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры

4. Планируемые результаты

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- увеличение количества детей, вовлеченных в волонтерскую деятельность, медиативную практику, социальные проекты;
- увеличение количества детей, вовлеченных в проектную деятельность;
- увеличение количества детей, прошедших профориентационные мероприятия;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций, благодаря формированию устойчивых связей между МБОУ «СОШ №4» и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

5. Участники программы

1. **Наставник:** активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса / параллели, принимающий активное участие в жизни школы (ученическое самоуправление, конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

2. **Наставляемый:**

- 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, испытывающий трудности в общении со сверстниками;

- обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, желающий участвовать в традиционных школьных воспитательных проектах и нуждающийся в помощи для успешной реализации своего потенциала.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Куратор назначается решением директора школы. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план развития возможностей наставляемого (группы);
- регулярно посещать «Школу наставника»;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары(группы);
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

6. Реализация Программы наставничества

6.1. Механизмы реализации программы

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагога-психолога, классных руководителей, родителей (законных представителей) и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков – будущих участников программы;
- формирование базы наставников (обучающихся).

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ «СОШ № 4». Передаче в управляющие органы подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

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). (Приложение 1)

Для реализации системы наставничества формируется **Штаб наставничества** из числа специалистов и педагогических работников МБОУ «СОШ №4», который обеспечивает педагогические условия реализации программы:

- *социально-психологические* (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи наставникам в выстраивании отношений с наставляемыми, активизация и закрепление мотивов деятельности наставников и наставляемых),
- *дидактические* (обеспечение необходимых форм, средств, методов процесса личностного становления учащихся, их учебной, социальной, творческой, спортивной активности);
- *содержательные* (разработка занятий «**Школы наставника**», включающих тематические разделы: «Навыки будущего», «Лидерство и успешность», «Психология общения» и т.д., использование ресурсов воспитательной, социально-психологической, профориентационной работы и дополнительного образования).

Деятельность Штаба наставничества осуществляется в соответствии с дорожной картой внедрения школьной целевой модели наставничества «ученик-ученик» по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы:

- информационное освещение (привлечение участников программы, промежуточные опорные точки, отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и наставляемыми;
- проведение отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- формирование пар/групп, пополнение базы наставников и наставляемых, сбор данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы, взаимодействие с педагогами;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

6.2. Сроки реализации

Программа рассчитана на один учебный год. 1 этап: запуск программы - сентябрь 2024 года, 2 этап: практическая реализация – октябрь 2024 – май 2025 года, 3 этап: завершение программы – май-июнь 2025 года.

Программа наставничества «ученик-ученик» МБОУ «СОШ № 4» предусматривает реализацию проектов двух видов: долгосрочные (9-12 месяцев) и краткосрочные (до 2 месяцев)

Долгосрочные проекты – традиционная модель наставничества «один на один», которая направлена на развитие и отработку необходимых наставляемому компетенций и метакомпетенций (Карта компетенций. Приложение).

Краткосрочные проекты, кроме этого, имеют и конкретные практические задачи:

- дать возможность ученику (как наставнику, так и наставляемому) в течение учебного года попробовать свои силы, самореализоваться в событиях *различной* направленности;
- обеспечить оптимальное использование времени и ресурсов в ходе подготовки мероприятий Программы воспитания школы (ключевых дел, социально значимых событий в рамках курсов внеурочной деятельности и т.д.), а также дополнительного образования;
- оказать ученику помощь в подготовке к важным конкурсам, олимпиадам, проектам разного уровня;
- передать опыт организации крупного образовательного или воспитательного события посредством каскадного наставничества с выходом на более высокий уровень развития компетенций.

6.3. Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Формированная база наставляемых с их запросами.</p>

Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций)	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	Кейс долгосрочных (сроком на 1 год) и краткосрочных (до 2 месяцев) проектов программы наставничества
Мониторинг программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 2. Регулярная обратная связь от участников программы. 3. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и удовлетворенности участием в программе наставничества. 4. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 	Обратная связь
5. Обобщение полученного опыта и его распространение	<p>Проведение школьного конкурса «Наставник» в номинациях «Лучший наставник», «Лучшая наставническая пара»</p> <p>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте школы.</p> <p>Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

6.4. Отбор наставников и формирование пар «наставник-наставляемый»

Для наиболее комфортного и результативного взаимодействия в паре наставник-наставляемый отбор производится с учетом психоэмоциональной совместимости и личных симпатий участников программы, общности их интересов, готовности к взаимодействию:

Этапы	Показатели, параметры	Методики и другие способы определения	Результат
1 шаг: принятие решения стать наставником	- определение и выбор направления наставничества; - понимание целей участия в ПН наставником	1. Первичный выбор направления 2. Обучающий семинар 3. Осознанный выбор наставником, цели в ПН	Банк наставников Спектр направлений наставничества
2 шаг: выбор наставника/наставляемого	Определение соответствия: - потребностей - интересов - желаний наставника и наставляемого	1. Собеседование с куратором 2. Анкета 3. «Очная ставка»	Банк наставляемых Прогноз эффективности наставничества в паре
3 шаг: Совместимость в паре	-Психоэмоциональная совместимость - Готовность наставника -Организаторские и коммуникативные способности - Компетенции наставника -Мотивация на взаимодействие	1. Айзенк (темперамент) 2. Опросник «Эмпатия» Юсупова И.М. 3. КОС 4. Портфолио 5. Успешность в обучении 6. Мотивация (Опросник Энтвистла)	Предполагаемая степень совместимости Готовность наставника оказывать поддержку наставляемому Уровень организаторских и коммуникативных способностей Интеллектуальный уровень Мотивационный уровень
4 шаг: создание пары	- Рекомендации куратора - Личные симпатии - Совпадение ценностей	- Формирования пары с учетом совместимости - Сравнение результатов диагностики: Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича	Банк пар «наставник – наставляемый»

Организация наставничества по направлению «команда связей» в предотвращении буллинга и по поддержке группы риска.

Этап	Показатели, параметры	Методики определения	Результат
1. Определение группы риска – группы наставляемых	Дети и подростки группы риска: - подвергающиеся травле - неуверенные - изгои	Наблюдение и запрос от ребенка, его родителей и кл. рук. Методика определения самооценки. Рис тесты. Методика Томаса: «Стратегии поведения в конфликте»	Банк наставляемых

2. Отбор наставников	Старшеклассники, имеющие желание и склонность к оказанию поддержки младшему: - направленность личности - эмпатия - интеллект - коммуникативные способности	Обучающий семинар Анкета мотивации Профиль личности Направленность личности - АО Опросник «Эмпатия» Юсупова И.М. Амтхауэр (интеллект) КОС	Банк наставников
3. Собеседование и обучение наставников	Собеседования по итогам диагностики Тренировка и наработка умений строить отношения помощи и поддержки	Корректировка портрета наставника Психологический практикум	Готовность к оказанию поддержки
4. Создание пары: «наставник и наставляемый»	Выбор партнера в паре: - рекомендация куратора - личные симпатии	- Формирования пары с учетом совместимости - «очная ставка» - личные пожелания партнеров в паре	Банк пар «наставник – наставляемый»

7. 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.

7.1. 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.

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. (Приложение2)

7.2. 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: на «входе» и «выходе»

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 (Приложение 4);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами (Приложение 3);
- 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.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном 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 МБОУ «СОШ № 4» по популяризации роли наставника.

- Брендинг школьного наставничества, как способ создания устойчивого положительного имиджа (Приложение 5)
- Игровая иерархия «уровней» наставников («Наставник», «Продвинутый наставник», «Мастер-наставник»)
- Организация и проведение слетов, форумов наставников на школьном уровне
- Проведение школьного конкурса «Наставник» в номинациях «Лучший наставник», «Лучшая наставническая пара» (Приложение 6)
- Поддержка системы наставничества через социальные сети – на странице ВКонтакте школьного пресс-центра.
- Создание специальной рубрики "Наставничество" на школьном сайте.
- Размещение портретов лучших наставников на школьной Доске почета.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников.

9. Проекты программы наставничества по форме «ученик-ученик»

Название проекта	Цели проекта	Задачи проекта	Участники проекта
Долгосрочные наставнические проекты (сроком 9 месяцев)			
«Успешный ученик – успешная личность»	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий. 	Наставник: ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Наставляемый: пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
«Рука помощи»	Создание комфортной образовательной среды для формирования социальной и учебной активности обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь в реализации лидерского потенциала. 2. Мотивировать и поддержать в улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Помощь/поддержка в развитии гибких навыков и метакомпетенций, 	Наставник: участник ШУС, РДДМ, обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).
«Будь в теме!»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллектив, развитием	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, 	Наставник: Активист «Движения Первых», активист

	коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	<p>приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).</p> <p>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.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)</p> <p>Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.</p>	<p>ученического самоуправления.</p> <p>Наставляемый: пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Дети с ОВЗ.</p>
Антибуллинг	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	<p>1. Психоэмоциональная поддержка учащихся.</p> <p>2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность.</p> <p>2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.</p>	<p>Наставляемые: дети и подростки группы риска, подвергающиеся травле, неуверенные, изгои.</p> <p>Наставник: активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими, коммуникативными навыками с хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт медиативных практик</p>
Краткосрочные наставнические проекты (сроком до 2 месяцев)			
«Учебный проект»	Создание условий для успешного овладения навыками работы над индивидуальным проектом	<p>1. Помощь в развитии метакомпетенций: ответственность, самостоятельность, мотивация к учебной деятельности, свободный и независимый взгляд на окружающую действительность и т.д.</p> <p>2. Достижение сочетания наиболее лучшего результата с возможно наименьшими временными и ресурсными затратами.</p>	<p>Наставник: старшеклассник, владеющий навыками проектной деятельности.</p> <p>Наставляемый: ученик, имеющий образовательные дефициты в области проектирования</p>
Слёт активистов ученического самоуправления	Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности участников слёта для успешной самореализации в рамках воспитательного проекта «Слёт активистов ученического самоуправления»	<p>1. Передача знаний и опыта посредством каскадного наставничества.</p> <p>2. Взаимобогащение новыми формами и приёмами работы по передаче лидерских, коммуникативных, проективных компетенций.</p>	<p>Наставляемые: участники, волонтеры, организаторы-новички,</p> <p>Наставники: опытные организаторы слёта, педагоги</p>

ИнТурист	Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности «человека науки» и создание для него «атмосферы успеха»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передача знаний и опыта в рамках научно-практической деятельности в условиях Слёта 2. Установление доверительных отношений в наставнических парах и группах для дальнейшего взаимодействия 3. Мотивация наставляемых к участию в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах и т.п. 	Наставляемые: участники и организаторы-новички Наставники: опытные организаторы слёта, педагоги
«Стартины. Капитан команды», «Девичий концерт», «Юношеский концерт» и т.п.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для максимально полного раскрытия творческого потенциала учащихся. 2. Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов в ходе подготовки творческого воспитательного мероприятия 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передача опыта старшеклассников (наставников – вокалистов, наставников-танцоров, наставников-актеров) творческим группам и сольным исполнителям. 2. Обучение наиболее рациональным приемам подготовки художественных номеров творческого характера. 3. Развитие коммуникативных и управленческих навыков в процессе подготовки номера 	Наставники - опытные участники 9-11 классов. Наставляемые - группы и сольные исполнители 5-8 классов
«Командир отделения»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности командира отделения для успешной самореализации в рамках воспитательного проекта «Статен, строен – уважения достоин» 2. Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов в ходе подготовки ключевого воспитательного мероприятия «Статен, строен – уважения достоин» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передача опыта руководства коллективом отделения и подготовкой к конкурсному выступлению 2. Обучение наиболее рациональным приемам подготовки конкурсантов. 3. Развитие коммуникативных и управленческих навыков в процессе подготовки к конкурсу «Статен, строен – уважения достоин» 	Наставляемые: командиры отделений 5-8 классов, Наставники: командиры отделений 9-11 классов
«У нас новенький!»	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем. 	Наставник: активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. Наставляемый: вновь прибывший в школу обучающийся.

**База наставников
для формы наставничества «ученик-ученик»**

№ п/п	ФИО наставника	Класс, (направлен ность, уровень)	Основные компетенции наставника	Возраст наставляемых	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Количество наставляемых	Результаты программы

**База наставляемых
для формы «ученик-ученик»**

№ п/п	ФИО наставляемого	Класс, направленность, интересы	Основной запрос наставляемого	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Ф.И.О., класс наставника ,	Результаты программы	Ссылка на Интернетресурс

**ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ НАСТАВЛЯЕМОГО
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ³		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁴		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				

¹ В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁴ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
------	---	--	---	--	--

Раздел 2. Направления развития ученика

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной(спортивной, о б щ е с т в е н н о й) деятельности		

2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в школе, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.		
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____
«___» _____ 202_ г.

Подпись наставляемого _____
«___» _____ 202_ г.

Первый этап опроса для мониторинга программы.

Анкета наставляемого

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

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5

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 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

3.Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
4.Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5
7.Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5
9.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5
10.Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5
11.Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным является обучение наставников?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

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

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

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества

Для наставника

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько понравилась деятельность в роли наставником?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках Программы наставничества? [да/нет];
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет];
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет];
5. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет].

Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 40 до 54 баллов — высокий уровень удовлетворенности;
- от 20 до 40 баллов — средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 20 баллов — низкий уровень удовлетворенности.

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества
для наставляемого**

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько было понятно, что от Вас ожидал наставник?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
4. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 40 до 53 баллов — высокий уровень удовлетворенности;
- от 20 до 40 баллов — средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 20 баллов — низкий уровень удовлетворенности.

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

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

Личностная оценка наставляемых.

Всего участников – ____ Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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

Личностная оценка наставников.

Всего участников – ____ Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
1.Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2.Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на различных видах учета				

4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
6. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
9. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

Оценка программы наставничества

Показатели	Оценка от 1 до 5				
	1	2	3	4	5
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации					
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)					
3. Актуальность программы наставничества					
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в школе					
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотношены с планируемыми результатами					
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого					

7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)					
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества					
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов					
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого					
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых					
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)					
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)					

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2024	на выходе 2025
Успеваемость обучающихся по школе		
Качество обучения по школе		
Процент обучающихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся.		
Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля обучающихся, посещающих спортивные секции		
Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля обучающихся, 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 разных видах учета		
Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы обучающимися)		
Уровень личностной тревожности обучающихся		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		

Компетенции наставника

Уважаемый наставник! Оцени свои наставнические компетенции, выделив красным цветом те качества, которые проявляются у тебя в полной мере, желтым – те, что свойственны тебе, но требуют совершенствования. Те компетенции, которые остались не закрашенными – цель твоего ближайшего развития.

Результаты Вашей самооценки мы учтем при планировании занятий «Школы наставника»

<p>Коммуникационные навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> - Установление и поддержание контакта <input type="checkbox"/> - Умение убеждать и задавать «правильные вопросы» <input type="checkbox"/> - Умение противостоять манипуляциям <input type="checkbox"/> - Навык публичных выступлений <input type="checkbox"/> - Работа в команде <input type="checkbox"/> 	<p>Управленческие навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управление временем и жизнью <input type="checkbox"/> - Планирование и целеполагание <input type="checkbox"/> - Тайм-менеджмент <input type="checkbox"/> - Управление командой и распределение обязанностей в ней <input type="checkbox"/>
<p>Soft Skills</p>	
<p>Эмоциональный интеллект</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение сопереживать (эмпатия) <input type="checkbox"/> - понимание своих эмоций и управление ими <input type="checkbox"/> - мотивация и самомотивация <input type="checkbox"/> - лидерские качества <input type="checkbox"/> - умение правильно выходить из конфликтов <input type="checkbox"/> - способность управлять собой в состоянии стресса <input type="checkbox"/> 	<p>Эффективное мышление</p> <ul style="list-style-type: none"> - активная жизненная позиция <input type="checkbox"/> - управление процессами в голове, которые помогают сделать жизнь и работу более системными <input type="checkbox"/> - позитивность и креатив <input type="checkbox"/> - видение главной цели (стратегическое видение) <input type="checkbox"/>

Характеристика элементов личностного потенциала наставляемого

Название компонента	Уровни		
	Низкий	Средний	Высокий
Когнитивный компонент	Наблюдается низкий уровень проявления таких элементов, как стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний об окружающем мире, реализации своих творческих способностей	Повышается стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний и реализации своего творческого потенциала. Позитивная динамика образовательных результатов	Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов. Проявляется стремление к повышению своей образованности, приобретению знаний и реализации творческого потенциала. Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни
Мотивационный компонент	Наблюдается низкая заинтересованность в объективной информации об особенностях своего характера, нет стремления к самосовершенствованию и полной реализации своих возможностей; отсутствуют цели в жизни, стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов в своей профессиональной деятельности	Оформляется умение планировать свою жизнь и находить способы достижения поставленных целей, стремление к реализации своих возможностей	Наблюдается устойчивый интерес к планированию и выбору способов достижения поставленных целей, к самосовершенствованию, полной реализации своих возможностей. Повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности
Эмоциональноволевой компонент	Не обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями. Высокий уровень тревожности, низкая самооценка.	Повышение уровня позитивного отношения к учебе. Снижение уровня тревожности, повышение уровня самооценки наставляемого	Позитивное отношение к учебе, повышение уровня самооценки наставляемого, нормализация уровня тревожности. Сформировано умение управлять собственным поведением

<p>Ценностный компонент</p>	<p>Не являются приоритетными многие терминальные ценности (активная деятельная жизнь, познание, развитие, творчество) и инструментальные ценности (воспитанность, образованность, ответственность, рационализм, чуткость)</p>	<p>Наблюдается независимость, стремление руководствоваться в жизни собственными целями и убеждениями, проявлять гибкость в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с окружающими людьми, ценить свои достоинства, положительные свойства характера</p>	<p>Более приоритетными становятся терминальные ценности (развитие, познание), инструментальные ценности (воспитанность, образованность, ответственность, чуткость)</p>
<p>Поведенческий компонент</p>	<p>Обладают высокой степенью зависимости, конформности, несамостоятельности; не способны вести себя естественно, раскованно и демонстрировать окружающим свои эмоции; не ценят свои достоинства и положительные свойства характера</p>	<p>Наблюдается независимость, стремление руководствоваться в жизни собственными целями и убеждениями, проявлять гибкость в реализации своих ценностей в поведении, во взаимодействии с окружающими людьми, ценить свои достоинства, положительные свойства характера</p>	<p>Независимы в своих поступках, стремятся руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями и принципами; проявляют гибкость в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способны вести себя естественно, раскованно; ценят свои достоинства и положительные свойства характера</p>

