

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа с. Красный Яр»  
Уссурийского городского округа

ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА

«Учимся друг у друга»  
Ученик - ученик  
(форма наставничества)

по направлению гражданско - патриотическое  
сроки реализации 2024 -2025 учебный год

Автор программы:  
Чернякова Лариса Константиновна

Пояснительная записка  
Актуальность разработки программы наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

За каждым успешным человеком стоят наставники. Наставничество в современном динамичном мире – это эффективный инструмент личностного развития, расширения возможностей, формирования новых навыков и компетенций. Это непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, доверительные отношения, взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один обучающийся находится на более высокой ступени образования и владеет организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее, лишённое строгой субординации влияния на наставляемого

Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации Программы наставничества в МБОУ «СОШ с. Красный Яр» выделена форма наставничества «ученик – ученик», которая предполагает взаимодействие- модель партнерского наставничества или наставничества среди сверстников - это «лидер – пассивный».

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе взаимодействия с наставляемым лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от ученика к ученику.

Модель «ученик – ученику» актуальна тем, что она обеспечивает обучающимся возможность работать непосредственно над своим исполнительством, подходить с учетом их индивидуальных особенностей, создавать благоприятные условия для дальнейшего развития существующих талантов. Наставническая деятельность в сфере образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого ребёнка.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «СОШ с. Красный Яр», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Цель и задачи программы наставничества:

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

Задачи:

1. помощь в реализации лидерского потенциала;
2. улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов;
3. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
4. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
5. создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
6. формирование устойчивого сообщества об – ся и сообщества благодарных выпускников

Планируемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Наставник: Цыбарев Александр (об – ся 9 класса)

Наставляемый: Ивашкин Владислав (об – ся 6 класса)

Куратор : Чернякова Лариса Константиновна

Форма наставничества:	Ученик - ученик
Режим работы:	Очный
Расписание встреч:	1 раз в неделю
Вид:	Успевающий – неуспевающий
Тип наставничества:	Партнёрское наставничество или наставничество среди сверстников
Приоритетные направления реализации программы:	Гражданско - патриотическое
Формы участия:	
Этапы реализации программы:	1.Подготовительный 2.Основной 3.Заключительный
Нормативно-правовое обеспечение:	1.Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества». 2.Приказ «Об утверждении наставнических групп» 3.Заявление о добровольном согласии вести наставническую деятельность. 4.Дорожная карта.
Формы отчётности наставляемых:	Участие в конкурсах различного уровня Презентация результатов проектной деятельности Мониторинг творческих умений и навыков обучающихся Классные часы Внеурочная работа Волонтерство
Мероприятия по предотвращению и устранению возможных рисков	Школьные акции Фестивали

## Дорожная карта

Этапы	Мероприятия	Результат
1.Подготовительный Сентябрь 2024	Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
1.Подготовительный октябрь 2024	Информирование и определение форм наставничества  Формирование базы наставляемых  Формирование базы наставников Запуск программы	Дорожная карта  База наставляемых База наставников Выбор куратора Сформированные группы
2.Основной октябрь	Организация работы групп Организация и проведение встреч	Проведение вводного совещания с наставниками  Встреча - знакомство Проведение первой организационной встречи Проведение второй рабочей встречи
<hr/> <b>2. основной</b> октябрь <hr/>	Отбор и обучение наставников	Программа обучения
<hr/> Ноябрь - апрель <hr/>	Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> </ul>	Мониторинг:  Сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> </ul> <p>итоговую встречу</p>	Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Май	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы;</p> <p>Подведение итогов программы школы;</p> <p>Публичное подведение итогов и популяризация практик</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников.</p>
Сентябрь - апрель	Подготовка наставляемых к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам	
Сентябрь - апрель	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	
Февраль 2024	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	

Январь 2025 Февраль 2025 Март 2025	Классные часы: «День полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады Ленинграда», «День единых действий День космонавтики»  Участие в школьных, районных, областных конкурсах, акциях.  Участие в социально-значимых проектах	
3.Заключительный Май	Итоговая встреча  Подведение итогов работы каждого	Приказ о проведении итогового мероприятия программы

### Профессиональный инструментарий

Виды форм, методов наставничества и технологии, применяемые в нем: Виртуальное (дистанционное /онлайн/ электронное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества/серверы, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц. Данная модель применима по отношению как к педагогам, так и обучающимся и их родителям. Предметом наставничества могут стать самые разные вопросы, волнующие подопечных.



Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения.

Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб, на момент подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях. Каждое объединение/организация решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. Или, например, наставник объясняет коллегам, как работать с ресурсами открытой науки в цифровой среде. В детском коллективе это могут быть занятия опытных лидеров с начинающими (резервом), подготовка вожатых для летней смены Российского движения школьников, например.

Коллективное/ командное наставничество – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть, как внутри команды, так и сторонним специалистом. В детской среде командное наставничество также популярно в волонтерской деятельности, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Важно четко сформулировать эти цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Наставник вступает в действие в момент достижения микроцели своим наставляемым для подведения итогов и планирования следующих шагов. Для краткосрочного наставничества требуется высокая самоорганизация и самодисциплина подопечного, что позволяет ему направить собственные усилия на получение результата. Краткосрочное наставничество подойдет в работе с одаренными, высокомотивированными обучающимися, четко знающими то, чего они желают. Например, изготовление модели или освоение нового способа решения сложной задачи. Также рекомендуется модель краткосрочного наставничества при подготовке педагогом исследовательского проекта или открытого урока, выступления в конкурсе профессионального мастерства.

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал/обучающийся младшего возраста становится наставником опытного работника/обучающегося старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Именно поэтому целесообразно привлекать к такой деятельности обучающихся с низкими результатами в обучении, для того чтобы они почувствовали себя успешными в роли наставников в той деятельности, где у них хорошо получается. Опытные педагоги охотно используют реверсивное наставничество для формирования положительной я-концепции «трудных» подростков, часто обращаясь к ним за практическим советом или

помощью. Также ценным является взаимодействие между поколениями. Реверсивное наставничество используется в малых сплоченных группах: коллективах дополнительного образования детей, спортивных секциях, между педагогами одного методического объединения или кафедры. Такой вид наставничества актуален в кружках «Шахматы», туристических объединениях, при организации флешмобов, реализации дистанционных курсов и тд.

Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Ситуационное наставничество имеет более конкретный сегмент применения. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости можно привлекать специалистов, в том числе родителей.

Оперативное наставничество используется как действенное средство в работе с родителями в период адаптации обучающихся (особенно дошкольного и младшего школьного возраста) к школе, оно обязательно и необходимо; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительные интуитивные способы сопровождения детей.

Партнерское наставничество – подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся – обучающийся, родитель – родитель, педагог – педагог. В партнерстве всегда складываются равные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Партнерское наставничество появляется там, где в коллективе проводится в системе диагностика и выявляются затруднения субъектов, где управленческие кадры оперативно реагируют на потребности

работников, а педагоги умеют откликаться на нужды своих подопечных. Такие коллективы характеризуют открытость, командный дух, наличие инновационного типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на человека. Поэтому такое наставничество не осуществляется «из-под палки», к нему идет долгий путь развития всей образовательной организации в целом.

Саморегулируемое наставничество – подразумевает добровольное выдвижение своей кандидатуры в качестве наставника. Таким образом, формируется сообщество наставников, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника, то, насколько они могут соответствовать ожиданиям подопечного. Модель саморегулируемого наставничества подойдет инновационным образовательным организациям, коллективы которых характеризуются стремлением к новому, амбициозностью замыслов, постоянным самосовершенствованием.

Традиционная/индивидуальная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества.

Тренинг.

В последнее время тренинги всё активнее применяются и наставниками как одна из эффективных форм организации сопровождения. Освоение необходи-

мых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах в гораздо более интенсивной форме широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Необходимо помнить, что для проведения тренингов с обучающимися необходимы специальные знания и навыки.

Образовательное событие. В отличие от воспитательного мероприятия, данная форма работы наставника с обучающимися имеет целью развития образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ, проектов и исследований. Это могут быть: экскурсии, экспедиции, полевые исследования, эксперименты, лабораторные практикумы и др. Образовательное событие включает различные виды деятельности и различных участников: кроме самих обучающихся, в нём принимают участие другие интересные, привлекательные, успешные люди («лидеры», «авторы», «эксперты»). События дают возможность преодолеть опасность фиксации наставляемых на наставнике и перехода наставника в позицию «консультанта», «руководителя».

Выбор каждый раз конкретных форм, методов и технологий самой наставнической работы является строго индивидуальным выбором наставника и зависит как от возрастных и личностных особенностей обучающихся, так и от личностных и профессиональных предпочтений самого наставника.

Коворкинг (совместная работа). В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотрудничестве (сотворчестве); лекторий, предназначенный для проведения интерактивных лекций, общих сессий, тренингов; зона взаимодействия и развития способностей всех участников образовательных отношений, в которой наставляемые осваивают новые технологии, формы, приемы и методики под руководством наставника.

Супервизия (смотреть сверху) – это процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого».

Наставничество в выборе направления и стиля работы; обычно, это совместный поиск, подведение итогов, оценивание выполненной работы и позитивное подкрепление ресурсов молодого специалиста, способствующее развитию таких личностно-профессиональных качеств, как эмпатия, конгруэнтность, аутентичность, спонтанность, активность, способность к концептуализации. Подойдет и для оттачивания педагогической техники. Обучающимся можно предложить поиграть в тень опытного командира самоуправления, руководителя трудовой бригады в школьном лесничестве, выездном полевом лагере и тд. с целью изучения стиля поведения успешного лидера.

Метод «Баддинг» – баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». Это тоже неформальное наставничество, происходящее в процессе погружения пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Этот метод максимально приближен к реальности, в нем отсутствуют заранее определенные алгоритмы взаимодействия.

Метод – баддинг (buddying) основан на предоставлении друг другу информации, его основная цель – психологическая поддержка. «Buddy» предоставляет возможность взглянуть на свои действия и реакции со стороны, получив при этом поддержку и помощь от другого человека. Если в наставничестве или коучинге есть категории «старший и младший» («обучающий» и «обучаемый»), то в «buddying» участники абсолютно равноправны, а информация предоставляется в двустороннем порядке

Кейс-метод (англ. Case method). Метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения

и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей). Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Форум – образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами.

Приложения  
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНТЕНСИВНОСТИ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ПОТРЕБНО-  
СТИ РЕБЕНКА (ЮРКЕВИЧ В.С.)

1. Как часто ученик подолгу занимается какой-нибудь умственной работой (час-полтора— для младшего школьника; несколько часов подряд, не отрываясь — для подростков и т.д.)?

а. Часто.

б. Иногда.

в. Очень редко.

2. Что предпочитает ребенок, когда задан вопрос «на сообразительность»?

а. «Помучиться», но самому найти ответ.

б. Когда как.

в. Получить готовый ответ от других.

3. Много ли читает дополнительной литературы?

а. Постоянно много.

б. Неровно. Иногда много, иногда ничего не читает.

в. Мало или совсем ничего не читает.

4. Насколько эмоционально относится к интересному для него занятию, связанному с умственной работой?

а. Очень эмоционально.

б. Когда как.

в. Эмоции ярко не выражены (здесь надо учитывать общую эмоциональность ребенка) 5. Часто ли задает вопросы?

а. Часто.

б. Иногда

в. Очень редко.

Примечание.

Ответы «а» свидетельствуют о сильно выраженной познавательной потребности,

«б» — об умеренной, «в» — о слабо выраженной.



## ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕБЕНКА (ЮРКЕВИЧ В.С.)

1. Связаны ли интересы ученика с выбором будущей профессии?
  - а. Связаны очень тесно.
  - б. Связаны, но мало сопровождаются соответствующей организацией деятельности.
  - в. Никак не связаны.
2. Обращается ли ученик к серьезным источникам: пользуется научной (а не только научно-популярной) литературой, работает со словарями и т. д.?
  - а. Постоянно.
  - б. Иногда.
  - в. Очень редко.
3. Ставит ли в своей работе задачи, выполнение которых невозможно в один присест, требует кропотливой работы в течение многих дней и даже месяцев?
  - а. Большинство занятий подчинено этому принципу.
  - б. Ставит такие задачи, но редко выполняет.
  - в. Не ставит долговременных задач.
4. В какой мере, занимаясь любимым делом, может делать «черную», неинтересную для него интеллектуальную работу (например, выполнять длительные вычисления при решении интересной задачи)?
  - а. Делает всегда столько, сколько нужно.
  - б. Делает периодически.
  - в. Не любит выполнять неинтересную для него работу.
5. Способен ли при необходимости заниматься продолжительное время интеллектуальной деятельностью, жертвуя развлечениями, а иногда и отдыхом.
  - а. Всегда, когда это нужно.
  - б. Только изредка.
  - в. Не способен

Тест - опросник для определения уровня самооценки одаренного школьника

Определить собственный уровень самооценки школьник сможет с помощью несложного теста-опросника. Он включает 32 суждения, по поводу которых возможно пять вариантов ответов, каждый из которых соответствует определенному количеству баллов. Отвечая на вопросы теста, необходимо проставлять баллы в зависимости от избранного варианта ответа: «очень часто» - 4 балла, «часто» - 3 балла, «иногда» - 2 балла, «редко» - 1 балл, «никогда» - 0 баллов

1. Я не нуждаюсь в признании моих успехов.
2. Чувствую себя неуверенным в окружении эрудитов.
3. Я не беспокоюсь по поводу незавершенного любимого дела.
4. Многие мне завидуют.
5. Меня считают безынициативным.
6. Я чувствую свою психическую неуравновешенность.
7. Я боюсь выглядеть смешным.
8. Я считаю себя малосимпатичным.
9. Меня охватывает страх перед публичным выступлением.
10. К своим ошибкам отношусь равнодушно.
11. Я не считаюсь с мнением собеседника.
12. Я не стремлюсь к усиленному самосовершенствованию.
13. Меня считают эгоистом.
14. Мне хочется, чтобы мне сочувствовали в моих неудачах.
15. Я теряю уверенность в себе в незнакомых ситуациях.
16. Я чрезмерно скромн.
17. Я чувствую никчемность своего существования.
18. Меня мучают сомнения по поводу моего таланта.
19. окружающие ждут от меня многого.
20. Мои одноклассники не интересуются моими достоинствами.
21. Бремя моих способностей меня удручает.

22. Я склонен к риску и авантюрам.
23. Я делюсь со своими одноклассниками оригинальными мыслями
24. Я смущаюсь от похвал.
25. Мое высокомерие меня выручает.
26. Я раз, что меня не понимают.
27. Я чувствую себя в безопасности.
28. Спорить я ни с кем не хочу.
29. Я чувствую себя скованным.
30. Я нахожусь в ожидании неприятностей.
31. Меня расстраивает то, что обо мне плохо думают.
32. Мои любимые увлечения.

Для того, чтобы определить уровень самооценки, необходимо сложить баллы по всем 32 суждениям.

Сумма баллов от 48 до 128 указывает низкий уровень самооценки, при котором одаренный ребенок болезненно переживает критические замечания в свой адрес. Он «подстраивается» под мнения других людей, «маскирует» свои способности, избегает случаи самовыражения.

Сумма баллов от 25 до 47 свидетельствует о среднем уровне самооценки. Одаренный учащийся находится в состоянии «обороны» в классе, ощущает неловкость во взаимоотношениях с одноклассниками, «опасается» за непризнание его интеллектуального потенциала, а иногда недооценивает свои способности без достаточных оснований. Сумма баллов от 0 до 25 свидетельствует о высоком уровне самооценки, о перфекционизме одаренного учащегося, об отсутствии «комплекса неполноценности», о редких сомнениях в своих действиях.

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ПРОЯВЛЕНИЯ СПОСОБНОСТЕЙ РЕБЕНКА (СИЗАНОВ А.Н.)

### Анкета для родителей

С помощью этой анкеты можно оценить степень одаренности и талантливости вашего ребенка без связи с какой-либо областью проявления интересов. Для этого приведем перечень характеристик одаренных и талантливых детей. На вопросы анкеты необходимо отвечать «да» или «нет». Скорее способный, чем одаренный

1. Мой ребенок инициативный, живой, подвижный.
2. Он с готовностью откликается на все новое.
3. Любит все загадочное и непонятное.
4. Часто нуждается в поддержке старших.
5. Довольно легко отвлекается и оставляет начатое дело.

Если на пять вопросов вы дали ответы «да», есть некоторые основания считать вашего ребенка способным. Если на вопросы 4 и 5 вы ответили «нет», переходите к следующим вопросам. Одаренный

1. Его интересы достаточно стабильны.
2. Его любознательность устойчива.
3. Любит задавать и решать трудные вопросы.
4. Часто не соглашается с мнением взрослых.
5. Имеет свою точку зрения и настойчиво ее отстаивает.
6. Начатое дело всегда доводит до конца.
7. Имеет особую склонность к определенному виду занятий или предмету.
8. Настойчив в достижении поставленной цели.
9. Имеет много друзей среди своих сверстников, с каждым находит общий язык.
10. Задает много вопросов (в том числе и на уроках) по интересующим его предметам.
11. Часто бывает эгоистичен.

Ответы «да» на все одиннадцать вопросов дают основание предполагать, что ваш ребенок одаренный. Переходите к следующим вопросам. Яркая одаренность

1. Во многих сферах знаний, в искусстве, музыке, литературном творчестве проявляет свою одаренность.

2. Имеет одного, максимум двух друзей более старшего возраста.

3. Его речь очень развита, характеризуется большим запасом слов и глубоким пониманием нюансов языка.

4. Всегда ищет самостоятельные решения.

5. В спорных вопросах опирается на собственное суждение, не любит общепризнанных мнений.

6. Берет на себя ответственность в трудных ситуациях.

7. Часто окружающим кажется «не по возрасту» взрослым.

8. Хорошо знает собственные возможности, особенности характера и свое призвание.

9. Одинаково одарен в гуманитарных и технических областях.

Положительные ответы на эти девять вопросов дают серьезные основания отнести к вашему ребенку как к одаренному. Дополнительно можно ответить на вопросы, определяющие наличие у вашего ребенка высокого творческого потенциала. Дополнительные признаки высокого творческого потенциала личности ребенка

1. Желание привнести в выполняемую работу элемент новизны.

2. Стремление освоить незнакомое дело.

3. Проявляет упорство в достижении цели, несмотря на неудачи.

4. Наблюдается легкость слухового и зрительного запоминания.

5. Выражена потребность помечтать в одиночестве.

6. Способность длительное время думать над какой-либо идеей, проблемой.

7. Способность к абстрагированию, умению устанавливать отдаленные ассоциации между различными предметами и явлениями.

## 8.Способность к творческому воображению, созданию нового.

### Тест «Преобладание левого (правого) полушария»

Последние исследования показывают, что правое и левое полушарие человеческого мозга перерабатывают различные типы информации и решают разные типы задач и проблем. Люди с более развитой правой стороной головного мозга могут стать превосходными писателями и ораторами при условии, что они научатся превращать свои умозрительные картины и сильные внутренние чувства в слова. Человек с более развитым левым полушарием мозга обычно аккуратен и без лишних вопросов подчиняется авторитетам. Правополушарные лучше обучаются при помощи зрения и усваивают материал в виде таблиц, графиков, слайдов и наглядных примеров.

1. Где вы предпочитаете садиться в классе, в аудитории, в театре, в кинозале и т.п?

а. с правой стороны б. с левой стороны в. посередине

2. Если перед ответом на вопрос приходится задуматься, Вы:

а. посмотрите налево б. посмотрите направо в. прямо на собеседника

3. В большей степени Вы являетесь: а. экстравертом б. интровертом

4. Когда Вы наиболее активны: а. днем/утром б. вечером/ночью в. одинаково

5. Из данного списка характеристик, умений и навыков, важных для работы, выберите: 1) четыре, которыми вы обладаете и в которых вы наиболее сильны;

2) четыре труднодоступных для вас. Присущие вам черты отметьте буквой «Х», трудные – буквой «Т» а) Умение распоряжаться временем \_\_\_\_\_;

б) умение организовывать (проект) работу \_\_\_\_\_;

в) перспективное стратегическое планирование работы \_\_\_\_\_;

г) творческое решение проблем \_\_\_\_\_;

д) умение убеждать других \_\_\_\_\_;

е) инициативность \_\_\_\_\_;

ж) умение руководить \_\_\_\_\_;

з) концептуализация \_\_\_\_\_;

- и) умение осуществить контроль \_\_\_\_\_;
- к) наличие потребности/ мотивации \_\_\_\_\_;
- л) самодисциплина \_\_\_\_\_;
- м) развитие программ \_\_\_\_\_)
- н) умение уложиться в сроки - оперативность \_\_\_\_\_;
- о) рациональность (экономность) \_\_\_\_\_;
- п) интегрирование (объединение) \_\_\_\_\_;
- р) умение заинтересовать других \_\_\_\_\_;
- с) умение консультировать \_\_\_\_\_;
- т) вежливость \_\_\_\_\_;
- у) восприимчивость \_\_\_\_\_;
- ф) отзывчивость \_\_\_\_\_;
- х) предвосхищение \_\_\_\_\_;
- ц) надежность \_\_\_\_\_;
- ч) проницательность \_\_\_\_\_;
- ш) практичность \_\_\_\_\_;
- щ) энергичность \_\_\_\_\_;
- э) интуиция \_\_\_\_\_;

6. Из представленного ниже списка выбрать те характеристики, которые наиболее вам присущи:

- а) аналитичный \_\_\_\_\_;
- б) логичный \_\_\_\_\_;
- в) музыкальный \_\_\_\_\_;
- г) артистичный \_\_\_\_\_;
- д) математик \_\_\_\_\_;
- е) «вербалист» \_\_\_\_\_;
- ж) новатор \_\_\_\_\_;
- з) интуивист \_\_\_\_\_;
- и) контролирующий себя \_\_\_\_\_;
- к) конкретный \_\_\_\_\_;

- л) эмоциональный \_\_\_\_\_;
- м) схватывающий целое \_\_\_\_\_;
- н) доминирующий \_\_\_\_\_;
- о) интеллектуальный \_\_\_\_\_;
- п) способный к синтезу \_\_\_\_\_;
- р) ориентирующийся в пространстве \_\_\_\_\_;
- с) ориентированный (в причинно-следственных связях) \_\_\_\_\_;
- т) «читатель» \_\_\_\_\_;
- у) «слушатель» \_\_\_\_\_;
- ф) умеющий использовать аналогии \_\_\_\_\_;

7. Выберите четыре предложения, больше всего соответствующих вам:

- а) У меня большие лидерские способности \_\_\_\_\_;
- б) Я предпочитаю самостоятельную работу \_\_\_\_\_;
- в) Я открыт и коммуникабелен(социален) \_\_\_\_\_;
- г) Я очень люблю искусство \_\_\_\_\_;
- д) Я сознателен и ответственен \_\_\_\_\_;
- е) Я считаю себя очень чувствительным \_\_\_\_\_;
- ж) Я люблю участвовать в групповой деятельности \_\_\_\_\_;
- з) Я недостаточно организован \_\_\_\_\_;
- и) Я достаточно уравновешен \_\_\_\_\_;
- к) Я часто бываю самокритичен \_\_\_\_\_;
- л) Я с уважением отношусь к социальным нормам и ценностям \_\_\_\_\_;
- м) Иногда я сомневаюсь в своих интеллектуальных способностях \_\_\_\_\_;

КЛЮЧ подсчета оценок.

1. а -1, б -10, в -5.
2. а – 10, б – 1, в – 5.
3. а – 2, б – 8.
4. а – 2, б – 8, в – 5.



5. а X – 2, Т – 7 о X – 2, Т – 7 б X – 7, Т – 2 п X – 7, Т – 2 в X – 2, Т – 7 р X – 2, Т – 7 г X – 8, Т – 2 с X – 8, Т – 2 д X – 2, Т – 8 т X – 1, Т – 8 е X – 7, Т – 2 у X – 8, Т – 2 ж X – 2, Т – 7 ф X – 2, Т – 7 з X – 7, Т – 3 х X – 7, Т – 3 и X – 2, Т – 8 ц X – 2, Т – 8 к X – 7, Т – 2 ч X – 8, Т – 3 л X – 2, Т – 7 ш X – 2, Т – 8 м X – 7, Т – 1 щ X – 7, Т – 3 н X – 1, Т – 8 э X – 8, Т – 2 6. а – 3 л – 7 б – 2 м – 8 в – 9 н – 3 г – 9 о – 3 д – 3 п – 8 е – 4 р – 8 ж – 8 с – 2 з – 3 т – 5 и – 2 у – 8 к – 3 ф – 8 а – 2 ж – 3 б – 8 з – 7 в – 2 н – 3 г – 8 к – 7 д – 2 л – 3 е – 7 м – 7

Ваша оценка:

41-48 – преобладание левого полушария

85-128 – равны оба полушария

129-172 – преобладание правого полушария  
Диагностика одарённости детей педагогом

Инструкция. Ниже приведены шкалы, которые предназначены для того, чтобы педагог мог изучить характеристики обучающихся в познавательной, мотивационной, творческой и лидерской областях. Каждый пункт шкалы следует оценивать безотносительно к другим пунктам. Ваша оценка должна отражать, насколько часто Вы наблюдали проявление какой-либо из характеристик. Так как четыре шкалы представляют относительно разные стороны поведения, оценки по разным шкалам НЕ суммируются. Пожалуйста, внимательно прочтите утверждения и обведите соответствующую цифру согласно следующему описанию:

1 – если Вы почти никогда не наблюдаете этой характеристики;

2 – если Вы наблюдаете эту характеристику время от времени;

3 – если Вы наблюдаете эту характеристику довольно часто;

4 – если Вы наблюдаете эту характеристику почти всё время.

## Шкала

1. Познавательные характеристики обучающегося.

1. Обладает довольно большим для этого возраста запасом слов, использует термины с пониманием; речь отличается богатством выражений, беглостью и сложностью. 1 2 3 4  
2. Обладает обширным запасом по разнообразным темам (выходящих за пределы интересов детей это возраста). 1 2 3 4

3. Быстро запоминает и воспроизводит фактическую информацию. 1 2 3 4

4. Легко «схватывает» причинно-следственные связи; пытается понять «как» и «почему»; задаёт много вопросов (в отличие от вопросов, направленных на получение фактов); хочет знать, что лежит в основе явлений и действий людей.  
1 2 3 4

5. Чуткий и сметливый наблюдатель; обычно «видит больше» или «извлекает больше», чем другие, из рассказа, фильма, из того, что происходит. 1 2 3 4

Подсчитайте число обведённых цифр по каждой колонке \_\_\_\_\_

Умножьте на соответствующий коэффициент 1 2 3 4

Сложите полученные числа

Общий показатель \_\_\_\_\_

## Методика «Характеристика ученика»

### Общая характеристика методики

Она создана для того, чтобы помочь учителю систематизировать собственные представления о различных сторонах развития ребенка. Информация, полученная о ребенке по результатам данной учительской оценки, представляет безусловный интерес как для школьного психолога, так и для самого учителя.

Ученик \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Класс \_\_\_\_\_

Учитель \_\_\_\_\_

Школа \_\_\_\_\_

Пожалуйста, охарактеризуйте типичное поведение ученика. Учебные характеристики.

1. Имеет необычно большой запас слов. \_\_\_\_\_
2. Владеет большим объемом информации и свободно рассуждает на различные темы. \_\_\_\_\_
3. Понимает смысл и причины действий людей. \_\_\_\_\_
4. Является живым наблюдателем; «видит больше» или «берет больше» из рассказа, фильма или из какой-то деятельности, чем другие. \_\_\_\_\_
5. Поступил в данный класс, читая лучше, чем требуется в этом классе. \_\_\_\_\_
6. Показал быстрое понимание арифметики.

Мотивационные характеристики. \_\_\_\_\_

1. Настойчив в поиске решения задания. \_\_\_\_\_
2. Легко становится рассеянным во время скучного задания или дела. \_\_\_\_\_
3. Обычно прерывает других. \_\_\_\_\_
4. Прилагает усилия для завершения действия. \_\_\_\_\_
5. Нуждается в минимуме указаний со стороны учителей. \_\_\_\_\_
6. Упорный в отстаивании своего мнения. \_\_\_\_\_
7. Чувствителен к мнениям других. \_\_\_\_\_

8. Небезразличен к правильному и неправильному, хорошему и плохому, к справедливости, может рассуждать о людях, событиях, вещах. \_\_\_\_\_

9. Склонен влиять на других; часто руководит другими; может быть лидером. Творческие характеристики. \_\_\_\_\_

1. Любопытен и любознателен, задает много вопросов (не только на реальные темы). \_\_\_\_\_

2. Проявляет интерес к интеллектуальным играм, фантазиям (интересно, что случилось бы, если ...). \_\_\_\_\_

3. Часто предлагает необычные ответы, с богатым воображением, рассказывает истории, склонен к преувеличению. \_\_\_\_\_

4. С увлечением стремится рассказать другим о своих открытиях (голос возбужден). \_\_\_\_\_

5. Проявляет острое чувство юмора и видит юмор в ситуациях, которые не кажутся другим юмористичными, получает удовольствие от игры слов (играет в слова). \_\_\_\_\_

6. Не склонен принимать на веру «официальное решение» без критического исследования; может потребовать доводы и доказательства. \_\_\_\_\_

7. Не кажется взволнованным, когда нарушен нормальный порядок.

Лидерские характеристики. \_\_\_\_\_

1. Берет на себя ответственность. \_\_\_\_\_

2. Его любят одноклассники. \_\_\_\_\_

3. Лидер в нескольких видах деятельности.

## КАК Я ВИЖУ СЕБЯ (А. И. САВЕНКОВ)

Методика самооценки для обучающегося

Инструкция.

Пожалуйста, отметьте свое согласие или несогласие с каждым утверждением:

- Да; - Скорее да; - Скорее нет; - Нет.

1. Я люблю собирать и разбирать разные предметы.
2. Мне нравится обдумывать что-то в уме, решать арифметические задачи.
3. Я люблю работать над особыми проектами.
4. Мне нравится обсуждать разные идеи.
5. Я испытываю удовольствие от того, что представляю себя героем рассказа или книги, которую читаю.
6. У меня хорошее чувство юмора.
7. Моя работа всегда особенная.
8. У меня появляется много идей при решении проблемы.
9. Я умею планировать то, что я хочу сделать, и придерживаюсь своего плана.
10. Я не против того, чтобы отличаться от других людей.
11. Мне нравится учить то, что отличается от обычных заданий, или то, что трудно.
12. Я часто прибегаю к музыке, рисованию или игре, чтобы показать свои чувства.
13. Мне не нравится соглашаться с кем-нибудь без того, чтобы обдумать это.
14. Я часто высказываю свое отношение к чему-то, даже если считаю, что другим это не понравится.
15. Я трачу больше времени, чем мне надо, на домашние задания, потому что мне нравится учиться.
16. Я занимаюсь спортом и разными играми.
17. Я хорошо занимаюсь в школе.
18. В школе меня любят другие дети.
19. Я понимаю и люблю других людей.
20. Я дружелюбен и умею ладить с людьми.

21. Другие люди считают, что я умница.

22. Я- хороший и понимающий друг.

23. Со мной легко ладить.

Напиши ниже о своих увлечениях и интересах, коллекциях \_\_\_\_\_

Напиши ниже то, о чем бы ты хотел узнать побольше \_\_\_\_\_

Анкета наставляемого.

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

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

Благодарим вас за участие в опросе!



Анкета наставника.

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

---

13. Что в программе является наиболее ценным?

---

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3
---	---	---	---

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

**Благодарим вас за участие в опросе!**

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

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

---

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

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

10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3
--	---	---	---

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!