

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Костомукшского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №3  
с углубленным изучением математики»

ПРИНЯТО  
на Педагогическом Совете  
Протокол № 1  
от «29» августа 2022 г



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ КГО «СОШ №3»  
М.С.Нерובה  
приказ № 107 от 29.08.2022 г.

**«Реализация целевых моделей наставничества/программ наставничества,  
обеспечивающих реализацию федерального государственного стандарта  
общего образования (ФГОС ОО) и концепций преподавания учебных  
предметов (предметных областей)»**

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Костомукшского городского округа  
«Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением  
математики»

## Пояснительная записка

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

Наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов, которое осуществляется в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов.

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

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

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Персонифицированное сопровождение учителей должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности.

## Паспорт программы наставничества

Наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Костомукшского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением математики».
Обоснование программы	Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование».
Цель Программы	Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а так же создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).</li> <li>2. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого педагога, оказать поддержку индивидуальной образовательной траектории.</li> <li>3. Адаптировать учителя в педагогическом коллективе.</li> <li>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.</li> <li>5. Приобщить к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.</li> </ol>
Сроки реализации Программы	2022-2023 гг.
Целевые индикаторы и показатели Программы	<p>При реализации программы наставничества мы опираемся на следующие показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общая профессиональная подготовленность молодых учителей;</li> <li>- стремление наставляемых к применению эффективных педагогических технологий;</li> <li>- стремление учителей-стажистов передавать свой опыт;</li> <li>- отслеживание и своевременная корректировка</li> </ul>

	<p>педагогической деятельности молодых специалистов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вовлеченность учителей в инновационную деятельность;</li> <li>- «здоровая» конкуренция между учителями;</li> <li>- востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны;</li> <li>- внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);</li> <li>- оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.</li> </ul>
Методы сбора и обработки информации	<p>Анкетирование участников образовательного процесса, развивающие беседы, диагностика, мониторинг, развивающая обратная связь, swot-анализ, аудит, взаимонаблюдение.</p>
Формы методической работы образовательной организации с наставляемым	<ul style="list-style-type: none"> <li>- пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников);</li> <li>- активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).</li> </ul>
Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование (индивидуальное, групповое);</li> <li>- совместное планирование урока, наставляемого с учителем-наставником, анализ проведенных уроков;</li> <li>- взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом;</li> <li>- собеседование, совместное планирование программы профессионального роста наставляемого.</li> </ul>
Этапы реализации Программы	<p>Первый этап – подготовительно-диагностический.  Второй этап – адаптационный.  Третий этап – формирующий.  Четвёртый этап – контрольно-оценочный этап.</p>
Основные направления персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дифференциация содержания, форм и методов оказываемой методической помощи, поддержки и обеспечения в соответствии со спецификой трудовых функций.</li> <li>2. Дифференциация содержания, форм и методов методической помощи, поддержки и обеспечения педагогов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.</li> <li>3. Методическая помощь, поддержка и обеспечение педагогических работников, осуществляющих наставничество, включая нормативное обеспечение, отбор и обучение наставников и пр.</li> <li>4. Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста.</li> <li>5. Персонализация методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, препятствующих решению конкретных образовательных задач в соответствии с установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями.</li> <li>6. Формирование системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоемкого и проективного инструментария.</li> </ol>
Планируемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы</p>

<p>реализации программы наставничества</p>	<p>наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.</p> <p>Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации.</p> <p>Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.</p> <p>Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, методических пособий.</p> <p>Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.</p> <p>Сплочение педагогического сообщества, готового к командной работе и инновационному развитию, что способствует обеспечению высокого уровня качества образования.</p>
<p>Исполнители</p>	<p>Администрация МБОУ КГО «СОШ №3», куратор реализации программы, педагоги-наставники, наставляемые, социально-психологическая служба.</p>
<p>Порядок управления реализацией Программы</p>	<p>Функцию общей координации реализации программы выполняет Педагогический совет школы.</p> <p>Функция школы, осуществляющей образовательную деятельность по реализации наставнической программы, при участии во внедрении целевой модели наставничества: обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</p> <p>Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.</p> <p>В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы.</p>

## **Программа наставничества**

В образовательной организации наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. С помощью внедрения модели (Рисунок 1) и программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями.

Программа наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Модель наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов МОУ «СОШ № 40» города Магнитогорска**



Рисунок 1. Модель наставничества

## **Нормативно-правовые основания для разработки и реализации Программы наставничества**

Программа базируется на Нормативных правовых актах Российской Федерации и Челябинской области:

1. Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013г. № 30550).
2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 22 марта 2021 года N 115"Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы».
6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
7. Федеральная целевая модель наставничества (утверждена: распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Приказ Министерства Образования и спорта Республики Карелия от 14.01.2022 г №17 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Карелия».

### **Дорожная карта программы наставничества**

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно - диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы.

<b>№ п/п</b>	<b>Этапы</b>	<b>Цель этапа</b>	<b>Содержание и результат</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1	<b>Подготовительно-диагностический этап</b>	Формирование нормативной базы наставничества. Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Содержание: Сформировать команду: назначить координатора и службу сопровождения. Сформировать нормативно-правовую базу для создания в школе системы наставничества. (Положение о наставничестве. Кодекс наставника. Методические рекомендации наставнику. Контрольно-аналитическая документация. Диагностические методики для наставников и наставляемых).	Июль-август 2022	Директор ОУ Заместители директора Педагоги Куратор программы Педагогический совет



			Информировать коллектив. Результат этапа: Создана дорожная карта внедрения и реализации целевой модели и программы наставничества. Определены ресурсы.		
<p>Организационная встреча с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом. Собрать запросы. Определить задачи, ожидаемые результаты.</p>					
2	<b>Адаптационный этап</b>	<p>Формирование диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый».</p> <p>Приспособление (адаптация) наставника и наставляемого друг к другу.</p>	<p>Содержание: собрать данные о потенциальных наставниках и наставляемых.</p> <p>Отбор наставников. Обучение наставников (куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты)</p> <p>Мотивация наставников</p> <p>Закреплённый и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе.</p> <p>Разработать инструменты и организацию встречи для формирования пар.</p> <p>Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени.</p> <p>Установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др.</p> <p>Личная встреча (обсуждение запросов/возможностей).</p> <p>Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым.</p> <p>Результат этапа: сформирована база наставляемых с картой запросов и база наставников.</p> <p>Установлен контакт.</p>	Сентябрь 2022	<p>Куратор программы</p> <p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Психологи</p>
<p>Результат для наставника: сформирована стратегия, определён регламент будущих встреч и примерный тематический план, выбран формат взаимодействия. План работы (дневника) учителя-наставника с</p>					

наставляемым.

Результат для наставляемого: выявлены профессиональные дефициты и запросы. Карта запросов педагога.

Этапу активной работы по решению, поставленной перед парой/группой задачи, предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого.

Среди обсуждаемых тем: выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям; определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого; формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

Наличие Дорожной карты профессионального роста наставляемого.

3	<b>Формирующий этап</b>	Совместная деятельность по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.	Содержание: на данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемыми. Проведение консультаций, бесед, встреч, семинаров-практикумов. Командное обучение. Проектные сессии. «Горизонтальное обучение» Форсайт-сессии. Тьюторство. Коуч-сессии. Организовать обратную связь для мониторинга эффективности реализации программы, влияния программы на рост педагога. Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической	Октябрь 2022 – Март 2023	Заместители директора Куратор программы Наставники Наставляемые Психологи
---	-------------------------	---	---	--------------------------	---

			<p>программы для конкретной наставнической пары.</p> <p>Повышение квалификации на партнёрских образовательных площадках.</p>		
<p>Результат для наставника и наставляемого: реализована программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.</p> <p>Результат для наставника: проведены мастер-классы, консультации, беседы, анализ уроков. Определена степень готовности наставляемого к выполнению его профессиональных обязанностей.</p> <p>Результат для наставляемого: включенность в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности наставляемого.</p>					
4	<b>Контрольно-оценочный этап</b>	<p>Действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста</p>	<p>Содержание: процедура завершения взаимодействия, подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения серий открытых уроков.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p> <p>Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы.</p> <p>Награждение лучших наставников.</p> <p>Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участие в региональном конкурсе.</p> <p>Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников.</p>	Апрель – май 2023	<p>Директор ОУ</p> <p>Зам.директора</p> <p>Куратор программы</p> <p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p>

Результат для наставника: лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

Результат для наставляемого: рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик, методических пособий. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Модель и программа наставничества должна реализовываться на трех *уровнях*: надпредметном, предметном и личностном.

*Надпредметный* уровень сопровождения предполагает восполнение профессиональных (компетенстных) дефицитов в области методологии и теории образования; *предметный* – преподаваемой учебной дисциплины; *личностный* – психологического здоровья учителя.

**Механизмы реализации программы наставничества, обеспечивающей реализацию федеральных государственных образовательных стандартов общего образования с учётом концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)**

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1.	<p>Механизм (механизмы) выявления профессиональных дефицитов / запросов педагогических и управленческих работников</p> <p>Технологии: Развивающие беседы.</p> <p>Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с наставляемым.</p> <p>Методы: Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога.</p> <p>Анкета наставляемого.</p> <p>Анкета наставника.</p> <p>Дорожная карта профессионального роста наставляемого</p> <p>«Положение о мониторинге</p>	<p>Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности</p> <p>Создание ИОМ педагога</p> <p>Формирование карты компетенций, диагностика</p> <p>Выявление сильных и слабых сторон деятельности наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым.</p> <p>Создание пакета локальных актов по реализации программы</p>

	<p>профессиональных дефицитов и затруднений педагогов»</p> <p>Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»</p>	<p>наставничества;</p> <p>определение наставнических пар (диад) (Задача 1)</p>
2.	<p>Механизм (механизмы) анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей программы.</p> <p>Диагностика материально-технической базы.</p>	<p>Привлечение ресурсов для обеспечения модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства и программы наставничества</p> <p>Участие в вебинарах, семинарах, сетевых сообществах, проектных семинарах и др.</p>
3.	<p>Механизм (механизмы) мотивации и стимулирования педагогических и управленческих работников: материальное поощрение, награждение (грамоты и благодарности различного уровня)</p>	<p>Создание организационно-методических условий, дающих возможность выстроить индивидуальную образовательную траекторию педагога</p> <p>Нормативно-правовое обеспечение управления непрерывным развитием профессионального мастерства педагогических работников и реализации программы наставничества (Задача 1,2,3)</p>
4.	<p>Механизм (механизмы) развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников (командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer - «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др.)</p> <p>Использование кадровых ресурсов для обеспечения взаимодействия педагогических работников (обмен опытом и лучшими практиками).</p> <p>Взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности в наставнических парах;</p> <p>анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий;</p> <p>проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для наставляемых.</p> <p>Рекомендации.</p>	<p>Использование современных эффективных форм позволяет восполнить профессиональные дефициты</p> <p>Оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.) (Задача 1,2,3)</p>

	<p>Проведение анкетирования участников по наставнической деятельности.</p> <p>Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого</p> <p>Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника</p>	
5.	<p>Механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта)</p> <p>Информационная поддержка: информирование, привлечение наставников (в том числе привлечение преподавателей вузов, учреждений дополнительного профессионального образования)</p> <p>Привлечение выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.</p> <p>Финансовая поддержка.</p> <p>Проведение оценки (привлечение психологов, экспертов)</p> <p>Упаковка и тиражирование результатов (вебинары, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций, муниципалитетов.</p>	<p>Создание организационно-методических условий, дающих возможность непрерывного повышения проф. мастерства, реализации программы наставничества</p> <p>Мониторинг и контроль уровня развития профессионального мастерства</p>
6.	<p>Механизмы обобщения и распространения опыта реализации программы, в том числе с учётом краткосрочной перспективы.</p> <p>Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и занятий внеурочной деятельности;</p> <p>формирование Банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества.</p> <p>Обобщить работу в виде научно-методической публикации об особенностях разработки и реализации программы и модели наставничества.</p> <p>Представить программу и модель</p>	<p>Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)</p> <p>Возможность применения программы в деятельности других образовательных организаций</p>

	<p>профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях регионального, межмуниципального, муниципального уровней.</p> <p>Представить программу и модель наставничества на сайте школы (<a href="https://kotsch3.karelschool.ru/">https://kotsch3.karelschool.ru/</a>)</p> <p>Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.)</p>	
--	--	--

### **Показатели эффективности внедрения программы наставничества**

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программы, по которой она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программе;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта.

### **Технология управления наставнической деятельностью**

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели:

1. Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

2. **Диагностика.** Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

3. **Мониторинг** – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

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

4. **Анализ собранной информации.** Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями; - участие педагогов в инновационной деятельности; - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - диссеминация педагогического опыта.

5. **Подготовка и принятие управленческого решения:** располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

### **Дорожная карта профессионального роста наставляемого** Общие сведения

Ф.И.О.	
Образование	
Учебное заведение	
Сроки обучения	
Специальность	
Квалификация	
Общий стаж работы	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория/соответствие	
Педагогическая нагрузка на текущий учебный год	
Преподаваемые предметы	
Внеурочная деятельность (направление, наименование)	
Классное руководство	
Увлечения	



Раздел 1. Повышение квалификации и совершенствования педагогического мастерства

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Методическая тема самообразования		
2	Работа над методической темой самообразования		
3	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету и методике преподавания		
4	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации		
5	Повышение квалификации		
6	Посещение уроков наставника и других опытных педагогов		
7	Персональный сайт/страница педагога		
8	Аттестация		
9	Обучение		
10	Принадлежность к педагогическим сообществам		

Раздел 2. Методическая работа. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Разработка программ предметов, внеурочной деятельности, элективных курсов (наименование, сроки утверждения)		
Деятельность педагога в профессиональном сообществе			
2	Участие в конкурсах различного уровня по повышению профессионального и методического мастерства		
3	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети интернет		
4	Публичные выступления (на МО, МС, педсоветах, семинарах, конференциях и т.д.)		
5	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства		
6	Организация внеурочной деятельности по предмету		
7	Участие в семинарах, мастер-классах и т.д.		

### Раздел 3. Работа по повышению уровня качества образования

	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Организация работы на основе индивидуального подхода		
2	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (очно):		
	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
	олимпиадах по предмету		
3	организация работы с детьми с ОВЗ		
	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (заочно):		
	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
4	олимпиадах по предмету		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
4	Подготовка к ВПР		
5	Подготовка к ОГЭ		
6	Подготовка к ЕГЭ (при наличии работы в 10-11=x классах)		

Качество работы учителя по предмету « \_\_\_\_\_ » в 2022-2023 учебном году

Период	% успеваемости	% качества
I триместр		
II триместр		
III триместр		
Год		

### Раздел 4. Деятельность классного руководителя (при наличии класса)

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Работа с родителями (родительские собрания, консультации и т.д.)		
2	Различные мероприятия с классом (культурные, спортивные и т.д.)		
3	Организация горячего питания в классе		
4	Посещение обучающимися кружков, секций (кол-во, %)		

### Раздел 5. Участие в общественной жизни школы, города

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
Школа			
1	<i>Участие в школьной научно-практической конференции в качестве технического специалиста</i>		
Город/Регион			

### **Примерный план работы учителя-наставника с молодым специалистом**

наставника \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество) с молодым специалистом \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество) на \_\_\_\_\_ учебный год.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

— выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

— создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

— мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

— успешная адаптации молодого педагога в учреждении;

— повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;

— обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;

— совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

— использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

— умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

### **Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого**

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО)

\_\_\_\_\_ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

— Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения.

— Освоение практических навыков работы.

— Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

— Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

— Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

— В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

— Личные консультации в заранее определенное время.

— Личные консультации по мере возникновения необходимости.

— Поэтапный совместный разбор практических заданий.

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? \_\_\_\_\_

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

### **Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника**

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества \_\_\_\_\_ (ФИО наставника) в отношении \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на

вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 - метод почти не использовался, 10 - максимальные затраты времени)

— В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

— В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

— Личные консультации по мере возникновения необходимости.

— поэтапный совместный разбор практических заданий.

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? \_\_\_\_\_

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? \_\_\_\_\_

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? \_\_\_\_\_

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: \_\_\_\_\_

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

20\_\_ г.

С \_\_\_\_\_ отчетом \_\_\_\_\_ ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

### **Формализованный отчет руководителя об итогах наставничества**

Уважаемый руководитель!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

\_\_\_\_\_ (Ваши ФИО)

\_\_\_\_\_ (ФИО наставника)

\_\_\_\_\_ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник вашего структурного подразделения на новом месте работы. В результате ваших ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации сотрудника. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 — максимальная оценка, 1 — минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?

2. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

— Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения.

— Освоение практических навыков работы.

— Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

— Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

4. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

5. Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества?

6. Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества

7. Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, осуществляет профессионально-педагогическую деятельность

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество? \_\_\_\_\_

9. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С отчетом ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

**Примерный отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого**  
 \_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_ (должность) за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

№п/п	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1	Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу	
2	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3	Каков уровень работоспособности, объём выполняемых функциональных обязанностей	

4	Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5	Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6	Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики	
7	Каковы уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в жизни коллектива	

Выводы: \_\_\_\_\_

Рекомендации: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен \_\_\_\_\_

Примечание

\* в разделе «Вывод» описывается объем и качество выполнения индивидуального плана; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым функциональных обязанностей.

\*\* в разделе «Рекомендации» отмечаются: основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого и способы их устранения; вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

#### Анкета наставника (первичная диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

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

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

**Анкета наставляемого (первичная диагностика)**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

**Анкета наставляемого (завершающая диагностика)**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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



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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

### Анкета наставника (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3.Эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

### Сводный анализ Личностная оценка наставников

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой -                      Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Полезность совместной работы с наставляемым	

### Сводный анализ Личностная оценка наставляемых

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой -                      Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит своё профессиональное развитие в данной образовательной	

организации в течение следующих 5-ти лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	