

«Согласовано»
Педагогический совет ОУ
« 27 января 2022г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «ООШ № 2
ст. Кардоникской»
Л.И.Малютина
2022 г.



**Программа
целевой модели наставничества «Учитель-учитель»
МБОУ «ООШ №2 ст. Кардоникской»**

Программу разработала:
Турецкова Раиса Михайловна, Руководитель ЦМО

Паспорт целевой модели наставничества «Учитель-учитель»	
1. Полное наименование программы	Программа целевой модели наставничества «Учитель-учитель» Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №2 ст. Кардоникской»
2. Основания для разработки программы	На основании с пунктом 33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г. №3273-р (ред. От 20.08.2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерство просвещения Российской Федерации направляет разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели)наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
3. Перечень документов, использованных при разработке программы	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция Российской Федерации (от 04 июля 2020 г.); - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.); - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р; - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года - (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р); - Гражданский кодекс Российской Федерации; - Трудовой кодекс Российской Федерации; - На основании с пунктом 33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г. №3273-р (ред. От 20.08.2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерство просвещения Российской Федерации направляет разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели)наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
4. Этапы реализации программы	Январь-май 2022 года- введение 2022-2026 учебные годы - основной

5. Цель разработки программы	Обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.
6. Основные задачи реализации программы	<p>Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</p> <p>Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</p> <p>Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя и педагога со стажем. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</p> <p>Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</p>
Основные разделы программы	Целевой раздел
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>В ОУ будут :</p> <ul style="list-style-type: none"> - созданы практические, индивидуальные, самостоятельные навыки преподавания; - сформированы навыки повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; - созданы условия для участия молодых учителей, учителей вновь прибывших в ОУ в профессиональных конкурсах, фестивалях; - созданы условия для успешного прохождения процедуры аттестации.
Кому адресована программа	Молодым специалистам ОУ Педагогическим работникам ОУ (вновь прибывшим учителям)
10. данные о разработчиках программы	Турецкова Р.М. – руководитель ШМО

11. Сведения об ОУ	Юридический адрес образовательного учреждения 369154, КЧР, Зеленчукский район, ст. Кардоникская, ул. Ленина, 167 Сайт ОУ https://kardon2.khschool.ru/ e-mail: mouoosh2k@mail.ru Телефон 8 (87878)35 - 120
-----------------------	---

ОГЛАВЛЕНИЕ

Пояснительная записка.....	6
Цель и задачи целевой модели наставничества.....	7
Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.....	7
Применяемые формы взаимодействия и технологии целевой модели наставничества	8
Кадровая система реализации целевой модели.....	9
Характеристика участников отбора наставников.....	9
Механизм управления целевой модели наставничества.....	10
Формы взаимодействия наставнических пар.....	11
Организация контроля и оценки целевой модели наставничества.....	12
Мониторинг и оценка результатов целевой модели наставничества.....	12
Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	14
Дорожная карта реализации целевой модели «Учитель – учитель» программы наставничества в образовательной организации.....	15

1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в ОУ – одна из ключевых задач МБОУ «ООШ №2 ст. Кардоникской».

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

2. Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации (от 04 июля 2020 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р; Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года
- (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р); Гражданский кодекс Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации;
- На основании с пунктом 33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г. №3273-р (ред. От 20.08.2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерство просвещения Российской Федерации направляет разработанные совместно с

Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Нормативные правовые акты МБОУ «ООШ №2 ст. Кардоникской»

- Устав ОУ;
- Правила внутреннего распорядка ОУ.
- Положение о целевой модели наставничества «Учитель-учитель»

3. Цель и задачи целевой модели наставничества МБОУ «ООШ № 2 ст. Кардоникской»

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

Цель:

обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя и педагога со стажем.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

Для молодого специалиста и вновь прибывшего:

-активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

-повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- участие молодых учителей, учителей вновь прибывших в ОУ в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции для МБОУ «ООШ №2 ст. Кардоникской»
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

5. Применяемые формы взаимодействия и технологии целевой модели наставничества

В МБОУ «ООШ №2 ст. Кардоникской» реализуются следующие формы взаимодействия и технологии наставничества:

«Новичок - мастер» - поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

В ходе освоения данной программы наставничества применяются технологии: **«Консалтинг»** - взаимодействие между консультантом и сопровождаемым, направленное на поиск возможностей эффективного преодоления трудностей.

Этапы:

1. Признание проблемы заказчиком.
2. Первичное консультирование
3. Сбор необходимых для сотрудничества данных.
4. Разработка решения проблемы.
5. Реализация решений и осуществление контроля за их выполнением.
6. Оценка полученных результатов.

«Тьюторство» - организация образования и самообразования педагогов в процессе реализации индивидуальной образовательной программы поддержки.

Этапы:

1. Диагностика
2. Размораживание/ проблематизация
3. Организация деятельности.
4. Рефлексия.
5. Коррекция и контроль.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации программы можно выделить два типа наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый-молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программ наставничества.

7. Характеристика участников отбора наставников

Квалификация - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника

Квалификация сотрудника	Учитель первой или высшей категории; наличие опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности
Профессиональные знания и навыки	Глубокое знание преподаваемого предмета; высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других; умение слушать; аккуратность, дисциплинированность; ответственность; ориентация на результат; командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в передаче опыта

<p>потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации</p>
--

8. Механизм управления целевой модели наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом:

Планирование. Подготовка пакета нормативных документов для запуска программы наставничества(разработать анкету для формирования запросов педагогов, дорожную карту реализации программы) .

Организация. Отбор наставников по разработанным критериям, обучение наставников, организация работы наставнических пар, обеспечение сопровождения куратором.

Мотивация. Проведение работы по мотивации участников программы.

Координация. Составление графика встреч для подведения промежуточных результатов, мониторинг эффективности реализации программы.

Анализ и контроль. Подведение итогов мониторинга, сравнение с установленными показателями эффективности реализации программы. Анализ плюсов (минусов), внесение корректировок. Формирование базы наставников. Составление отчета о реализации программы, включая информационно-презентационные материалы для продвижения примера успешной работы наставнических пар.

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление

БМ.	педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.		образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.
-----	---	--	---	---

9. Формы взаимодействия наставнических пар.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Проведение экскурсии по школе, оказание помощи в выборе дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.
3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Организация творческой и иной деятельности наставляемого – выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.
4. Помощь в самоорганизации. Помощь в составлении программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания.
5. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых уроков, семинаров; методические советы; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

10. Организация контроля и оценки целевой модели наставничества

Проведения текущего контроля эффективности работы наставнической пары осуществляется 1 раз в четверть на заседании методического совета школы и может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации, где проводится групповая рефлексия, обсуждение успехов и возникших проблем, анализ наполняемости портфолио наставляемых.

Итоги реализации программы наставничества рассматриваются на педагогическом совете МБОУ «ООШ №2 ст. Кардоникской» в конце учебного года.

11. Мониторинг и оценка результатов целевой модели наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной

стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ✓ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Форма «учитель – учитель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. 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 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программенаствничества?	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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Форма «учитель – учитель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. 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 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 и/или что хотелось бы изменить?

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

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной

организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

[да/нет]

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
внешние	возможности	угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z/x*100)
Количество успешно реализованных образовательных проектов				
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				