

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НИЖНЕ-КУРЧАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

ОБСУЖДЕНО

педагогическим советом

МБОУ «Нижне-Курчалинская СОШ»

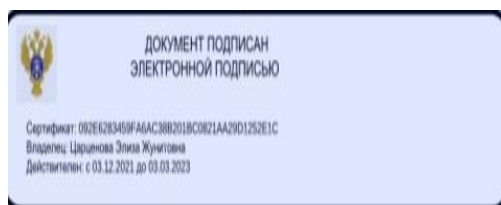
(протокол от 15.08.2022г №1)

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «Нижне-  
Курчалинская СОШ»

Э.Ж.Царценова

от 15.08.2022г.



# **ПРОГРАММА**

# **НАСТАВНИЧЕСТВА**

**муниципального общеобразовательного учреждения  
«Нижне-Курчалинская средняя  
общеобразовательная школа»**

**на 2022-2023гг**

2022 год

## Пояснительная записка

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта 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

<p>Наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества Муниципального общеобразовательного учреждения «Ниже-Курчалинская средняя общеобразовательная школа».</p>
<p>Обоснование программы</p>	<p>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», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование».</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>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.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<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 педагогической деятельности молодых специалистов;</li> <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</li> </ol>

	<p>с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.</p> <p>3. Методическая помощь, поддержка и обеспечение педагогических работников, осуществляющих наставничество, включая нормативное обеспечение, отбор и обучение наставников и пр.</p> <p>4. Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста.</p> <p>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.</p> <p>6. Формирование системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоемкого и проективного инструментария.</p>
<p>Планируемые результаты реализации программы наставничества</p>	<p>Результатом правильной организации работы 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>

Исполнители	Администрация МБОУ «Нижне-Курчалинская СОШ», кураторреализации программы, педагоги-наставники, наставляемые, социально-психологическая служба.
Порядок управления реализацией Программы	<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>

## 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.

№ п/п	Этапы	Цель этапа	Содержание и результат	Сроки	Ответственные
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). Информировать коллектив. Результат этапа: Создана дорожная карта внедрения и реализации целевой модели и программы наставничества. Определены ресурсы.	Август 2022	Директор ОУ Заместители директора Педагоги Куратор программы Педагогический совет
<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>	Формирование диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Приспособление (адаптация) наставника и наставляемого друг к другу.	Содержание: собрать данные о потенциальных наставниках и наставляемых. Отбор наставников. Обучение наставников (куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты) Мотивация наставников Закреплённый и уважаемый	Сентябрь 2022	Куратор программы Наставники Наставляемые Психологи

			<p>статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе. Разработать инструменты и организацию встречи для формирования пар. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени. 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. Личная встреча (обсуждение запросов/возможностей). Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым. Результат этапа: сформирована база наставляемых с картой запросов и база наставников. Установлен контакт.</p>		
<p>Результат для наставника: сформирована стратегия, определён регламент будущих встреч и примерный тематический план, выбран формат взаимодействия. План работы (дневника) учителя-наставника с наставляемым.</p> <p>Результат для наставляемого: выявлены профессиональные дефициты и запросы. Карта запросов педагога.</p> <p>Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого.</p> <p>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, до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.</p> <p>Наличие Дорожной карты профессионального роста наставляемого.</p>					
3	<b>Формирующий этап</b>	Совместная деятельность по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и	Содержание: на данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение;	Октябрь 2022 – Март 2023	Заместители директора Куратор программы Наставники Наставляемые Психолог



		развития компетенций наставляемых.	<p>профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.</p> <p>При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемыми.</p> <p>Проведение консультаций, бесед, встреч, семинаров-практикумов.</p> <p>Командное обучение.</p> <p>Проектные сессии.</p> <p>«Горизонтальное обучение»</p> <p>Форсайт-сессии.</p> <p>Тьюторство.</p> <p>Коуч-сессии.</p> <p>Организовать обратную связь для мониторинга эффективности реализации программы, влияния программы на рост педагога.</p> <p>Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической 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>	Действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной	Содержание: процедура завершения взаимодействия, подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также	Апрель – май 2023	Директор ОУ Зам.директора Куратор программы Наставники Наставляемые

		<p>диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста</p>	<p>проведения серий открытых уроков.          Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.          Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы.          Награждение лучших наставников.          Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участие в региональном конкурсе.          Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников.</p>		
<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.</p> <p>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.</p>					

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 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 профессиональных дефицитов и затруднений педагогов»</p> <p>Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»</p>	<p>Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности</p> <p>Создание ИОМ педагога 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 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>Использование материально-технических ресурсов (Цифровая обучающая среда: МФУ, компьютерное оборудование, АРМы, видеокамеры (система видеосвязи), интерактивные устройства, медиацентр.</p> <p>Лектории, зона коллективной работы, проектная зона, учебные аудитории.</p> <p>Оборудование для организации ЛВС, серверное оборудование, беспроводное конференц-оборудование.</p> <p>Комната психологической разгрузки, учительская.</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)  «Положение о материальном стимулировании педагогических работников»  «Положение о представлении на награждение»  Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”»</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).  Взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности в наставнических парах;  анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий;  проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для наставляемых.  Рекомендации.  Проведение анкетирования участников по наставнической деятельности.  Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого  Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника</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>
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)  «Положение об установлении показателей эффективности педагогических работников»,</p>	<p>Создание организационно-методических условий, дающих возможность непрерывного повышения проф. мастерства, реализации программы наставничества</p>

	<p>«Положение об оценки деятельности пед. работников по проф. стандарту».</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>Мониторинг и контроль уровня развития профессионального мастерства</p>
<p>б.</p>	<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; 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 профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях регионального, межмуниципального, муниципального уровней.</p> <p>Представить программу и модель наставничества на сайте школы.</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</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>

был их наставником, почему это важно для них и т.д.)	
--	--

### **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		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
3	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (заочно):		
	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
	олимпиадах по предмету		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
4	Подготовка к ВПР		
5	Подготовка к ОГЭ		
6	Подготовка к ЕГЭ		

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

Период	% успеваемости	% качества
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
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.

Далее наставник представляет конкретный календарный план работы с молодым педагогом!

### **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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

адаптации										
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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



необходимых теоретических знаний										
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 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	