


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
"Основная общеобразовательная школа №28 города Белово"

Утверждаю  
Директор  С.И.Никешина  
приказ № 1 от 01.09.2020

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
(форма наставничества «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»)**

**Срок реализации – 3 года**

Рассмотрена  
на педагогическом совете  
протокол № 1  
от 27.08.2020

## Содержание

Паспорт	- 3
Введение	- 5
Актуальность программы	- 6
Цель программы	- 7
Задачи программы	- 7
Сроки и этапы реализации программы	- 7
Ожидаемые результаты и возможные риски	- 8
План мероприятий по реализации Программы наставничества	- 10
Мониторинг эффективности наставничества	- 12

## Паспорт

Наименование программы	Программа наставничества МБОУ ООШ №28 города Белово. Форма наставничества программы – «учитель-учитель».
Дата утверждения программы	01.09.2020
Разработчики программы	Никешина Светлана Ивановна, директор; Шамбанович Марина Викторовна, заместитель директора по УВР
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г.;</li> <li>• Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>• приказ Департамента образования и науки Кемеровской области №782 от 17.12.2019 "О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области";</li> <li>• распоряжение губернатора Кемеровской области от 08.04.2020 №38-рг;</li> <li>• уставные, программные и организационно-распорядительные документы МБОУ ООШ №28 города Белово</li> </ul>
Цель программы	Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содействовать успешной адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.</li> <li>2. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.</li> </ol>

	<p>3. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях образовательной организации.</p> <p>4. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>5. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.</p>
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации
Сроки и этапы реализации программы	<p><b>Сроки реализации - 3 года</b></p> <p><i>1 этап</i> – подготовительный – август - сентябрь 1-го работы;</p> <p><i>2 этап</i> – организационный - 1-ый год работы;</p> <p><i>3 этап</i> - практический – 2-ой год работы;</p> <p><i>4 этап</i> - аналитико – обобщающий - 3-ий год работы.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>• формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>• понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>• реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>• рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</li> </ul>

Исполнители Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Администрация МБОУ ООШ №28 города Белово;</li> <li>• учителя-наставники;</li> <li>• молодые специалисты;</li> <li>• руководители школьных предметных методических объединений</li> </ul>
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с молодыми специалистами
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей молодых педагогов

### **Введение**

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом.

Системное переустройство образования требует от учительства разносторонних знаний. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно, ведь учителям принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической

готовностью к педагогической деятельности.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

**Наставничество** - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

**Наставничество в образовании** - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально - эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

### **Актуальность**

Программа наставничества предусматривает организацию системной работы учителя - наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Программа наставничества призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат **принципы** доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение Программы наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

**Теоретическая значимость** программы видится в определении основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с молодыми специалистами, **практическая значимость** – в позитивных изменениях профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей молодых учителей.

Основной **идеей** реализации Программы наставничества является создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

**Цель** программы - обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

В ходе реализации программы предполагается решение следующих **задач**:

- содействовать успешной адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем;
- организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

#### **Участники программы наставничества:**

- молодые специалисты;
- педагоги - наставники;
- куратор.

#### **Сроки и этапы реализации программы**

Срок реализации программы 3 года.

*1 этап – подготовительный* – август - сентябрь 1-го работы.

На данном этапе предполагается изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества; информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества; подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества.

*2 этап – организационный* - 1-ый год работы.

Мероприятия этапа направлены на выявление сильных и слабых сторон деятельности наставляемого (молодого специалиста); разработку основных направлений работы с наставляемым; формирование базы наставников;

обучение наставников; формирование наставнических пар/групп; организацию совместной работы наставников и наставляемых.

**3 этап - практический** – 2-ой год работы.

Задача этапа - реализация основных положений Программы наставничества. На данном этапе организуется совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках плана индивидуальной работы с наставляемым.

**4 этап - аналитико – обобщающий** - 3-ий год работы.

На этом этапе предполагается подведение итогов работы по реализации Программы наставничества; анализ результативности деятельности наставника и наставляемого; формирование базы успешных практик; обобщение и представление опыта работы.

### **Ожидаемые результаты и возможные риски**

#### **Ожидаемые результаты:**

- создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;
- формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;
- понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;
- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.

#### **Возможные риски**

<b>№ п/п</b>	<b>Риски</b>	<b>Пути компенсации</b>
1.	Формализованное неэффективное наставничество	1.Контроль и индивидуальная работа с участниками программы 2.Поощрение работы наставников
2.	Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника	Этот риск показывает, что наставничество - двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и



		<p>недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.</p>
3.	Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка педагогов - наставников через систему семинаров, спецкурсов.</li> <li>2. Знакомство с передовым опытом коллег по внедрению наставничества.</li> <li>3. Организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов, курирующих разные направления деятельности молодого специалиста.</li> <li>4. Подбор информационных ресурсов в помощь педагогам-наставникам</li> </ol>
4.	«Текучность» кадров, как наставников (выход на пенсию, увольнение), так и молодых	<p>Моральное и материальное стимулирование педагогов - наставников</p>

	специалистов (убедились в неправильности выбора профессии, нежелание профессионально расти и др.)	
--	---	--

**План мероприятий  
по реализации Программы наставничества**

**1. Программные мероприятия подготовительного этапа**

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень мероприятий</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1.1	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	Август	Администрация
1.2.	Проведение педагогического совета «Внедрение целевой модели наставничества ОО»	Август - сентябрь	Заместитель директора по УВР
1.3.	Разработка, утверждение локально-правовых документов, регламентирующих работу по реализации целевой модели наставничества: -приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО; - положение об организации наставничества в ОО; - дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ОО	Август - сентябрь	Администрация
1.4.	Формирование базы наставляемых, наставников	Сентябрь	Администрация
1.5.	Разработка программы наставничества	Сентябрь	Администрация

## 2. Программные мероприятия организационного этапа

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственные
2.1.	Закрепление наставнических пар/групп	Сентябрь – октябрь	<b>Администрация</b>
2.2.	Сбор информации для формирования индивидуального плана работы наставника с наставляемым (молодым специалистом)	Сентябрь	Заместитель директора по УВР, наставник
2.3.	Разработка и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым (молодым специалистом)	Сентябрь - октябрь	Наставник, наставляемый
2.4.	Разработка памяток наставнику и наставляемому	Сентябрь - октябрь	Заместитель директора по УВР

## 3. Программные мероприятия практического этапа

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственные
3.1	Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого (согласно индивидуального плана работы)	Сентябрь	Заместитель директора по УВР, наставник
3.2.	Взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности в наставнических парах (группах)	В течение года	Наставник, наставляемый
3.3.	Проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов	В течение года	Заместитель директора по УВР, наставники, учителя-стажисты
3.4.	Анализ и самоанализ проведенных, посещенных уроков, занятий внеурочной деятельности	В течение года	Заместитель директора по УВР, наставник, наставляемый

## 4. Программные мероприятия аналитико-обобщающего этапа

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственные
-------	----------------------	-------	---------------

4.1	Обобщение опыта работы по реализации Программы наставничества	Май - июнь	Администрация
4.2.	Проведение Мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май - июнь	Администрация
4.3.	Проведение мониторинга эффективности реализации программы	Май - июнь	Администрация
4.4.	Формирование базы успешных практик. Составление сборника «Лучшие практики наставничества»	Июнь	Администрация
4.5.	Педагогический совет по теме: «Результаты реализации Программы наставничества»	Ежегодно в мае	Администрация

### **Мониторинг реализации Программы**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

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.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- обратная связь от участников Программы наставничества (метод анкетирования);
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации**

## программы наставничества

Мониторинг ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник – наставляемые».

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – \_\_\_\_\_

Из них:

Довольны совместной работой \_\_\_\_\_

Довольны результатом \_\_\_\_\_

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
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	

**Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников**

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:

- глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценку динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимую корректировку стратегий образования пар «наставник – наставляемые».

Первый подэтап – до начала работы: проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества.

**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. 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
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. 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 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, 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



наставляемого в процессе										
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
---	-------------	-------	-------	----------	---------

Второй подэтап – по завершению работы.

#### 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	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 сообществом 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?

\_\_\_\_\_

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 Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда 132 (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]

## Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:

- оценку изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценку динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимую корректировку стратегий образования пар «наставник – наставляемые».

Первый подэтап – до начала работы: проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества.

### 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. 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

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. 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 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, 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
---	-------------	-------	-------	-----------	---------

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)



Второй подэтап – по завершению работы.

**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	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 сообществом 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? \_\_\_\_\_

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 Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда 132 (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/не]

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]



