

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №10»**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставник *Скворцова Ирина Петровна*
Наставляемый *Вахидова Субахан Рустамовна*
Срок реализации *9 месяцев, (сентябрь-май 2025-2026 г.)*

Нижневартовск, 2025

ВВЕДЕНИЕ

1. АКТУАЛЬНОСТЬ. Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже прошли эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №10»

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы 9 месяцев.

2.2. Участники Программы: педагоги

2.3. В МБОУ «СШ №10» организованы формы наставничества:

✓ «учитель – учитель»;

2.5.1. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5.2. Задачи программы:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2.5.2. Портрет участников.

Наставник: Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

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

2.5.3. **Результатом организации работы наставников** является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

2.5.4. Оцениваемые результаты:

- ✓ высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- ✓ усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- ✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.5.5. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

- ✓ Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- ✓ отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках реализуемой программы;
- ✓ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- ✓ кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ✓ низкая учебная мотивация;
- ✓ коммуникационные проблемы, возможно возникающие в следствие неприятия ребенка коллективом.

4.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

- ✓ Преодоление профессионально-личностных кризисов.
- ✓ Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
- ✓ Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.

- ✓ Повышение мотивации к достижению новых целей.
- ✓ Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни
- ✓ Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

1. принятие (не осуждение наставляемого).
2. умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

Принципы наставничества

- ~ гуманность;
- ~ соблюдение прав молодого специалиста;
- ~ соблюдение прав наставника;
- ~ конфиденциальность;
- ~ ответственность;
- ~ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ~ взаимопонимание;
- ~ способность видеть личность.

5.2. Основные направления работы:

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучения уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация практикумов, консультаций, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативно – правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно – правовой, учебно – методической и справочной литературы.

5.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- репродуктивные, наблюдение, беседа
- информационные
- педагогическая рефлексия, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Деятельность наставника состоит из 3 этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

5.4.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

5.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

| № | Проект, задание | Срок | Планируемый результат ¹ | Фактический результат ² | Оценка наставника |
|--|---|---------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | до 25.10.2025 | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником | | |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития | до 25.10.2025 | | | |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. | до 25.10.2025 | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей | | |
| Раздел 2. Вхождение в должность³ | | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, рабочей документацией | до 25.10.2025 | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области профессионального развития, изучена нормативная и методическая документация | | |
| 2.2. | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр. | до 25.10.2025 | ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов | | |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники, педагог-психолог, и пр. | до 25.10.2025 | Визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества | | |
| 2.4. | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете с деятельности ОО | до 25.10.2025 | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете | | |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения | до | Применяются правила Кодекса этики и | | |

¹В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

²Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется для вновь принятых педагогов

| | | | | | |
|---|--|-----------------------|---|--|--|
| | сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) | 25.10.2025 | служебного поведения | | |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | до 25.10.2025 | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей | | |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | до 25.10.2025 | Организован результативный учебный процесс по предметам учебного плана | | |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | до 25.10.2025 | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения | | |
| Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴ | | | | | |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) ⁵ | 01.11.2025-15.11.2025 | Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся 4-х классов, которые учитываются при подготовке к занятиям | | |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога | 01.11.2025-15.11.2025 | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способы их профилактики | | |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся | 01.11.2025-15.11.2025 | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии | | |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) | 01.11.2025-15.11.2025 | Совместно с наставником подготовлены и проведены (5) родительских собраний, мероприятия с родителями | | |
| 3.5. | Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.) | до 18.12.2025 | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение и т.п | | |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методических рекомендаций по ... и пр.) | до 18.12.2025 | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине | | |

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

| | | | | | |
|------|---|------------------|--|--|--|
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО | до 18.12.2025 | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога | | |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления дополнительных образовательных услуг в ОО | до 18.12.2025 | Документы изучены | | |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога | до 18.06.2025 | По формату подготовлены документы | | |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития) | до 18.06.2025 | На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год. | | |
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | до 18.04.2026 | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики | | |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику Педагогической деятельности | до 18.04.2026 | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности. | | |
| 3.13 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию... | до 18.05.2026 | Подготовлена к публикации статья. | | |

Подпись наставника _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 20__ г.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг проходит до начала реализации Программы и после ее завершения.

Этапы мониторинга:

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит куратор программы.

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

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы; развитие предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник наставляемый".

Процесс мониторинга влияния Программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
определение условий эффективной программы наставничества;
анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Критерии эффективности работы наставника.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических Программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы

Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого учителя

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

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 профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, | Очень часто 1-2 Никогда | Часто | Редко |
|---|-------------------------------|-------|-------|

участие в конкурсах)?

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

Анкета наставника (учителя)

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 программы 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. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | 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 1-2 Часто Редко Никогда |
|---|---|

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

Форма «учитель - учитель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | |
|--|-----------------------------|
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько комфортно от программы 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. 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? | |

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 часто раза конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
|--|-----------------------------|

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

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

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

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

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

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

| | |
|---|-----------------------------|
| 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 часто раза конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
|--|-----------------------------|

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]