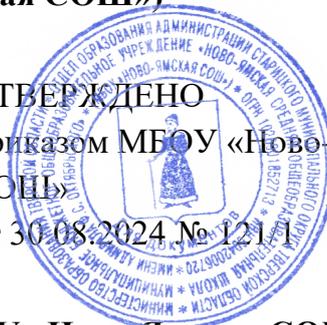


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Ново-Ямская средняя общеобразовательная школа  
имени адмирала Ф.С. Октябрьского»  
(МБОУ «Ново-Ямская СОШ»)**

СОГЛАСОВАНО  
педагогическим советом  
МБОУ «Ново-Ямская СОШ»  
(протокол от 29.08.2024 № 1)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ «Ново-Ямская  
СОШ»  
от 30.08.2024 № 121/1



**Программа наставничества МБОУ «Ново-Ямская СОШ»  
«учитель» - «учитель»**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «Ново-Ямская СОШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике. Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом

выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Ново-Ямская СОШ». Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Ново-Ямская СОШ» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБОУ «Ново-Ямская СОШ» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника (далее – Наставника) по развитию молодого педагога (далее - Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1 Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации. Программа наставничества МБОУ «Ново-Ямская СОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2.Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, вновь прибывшего педагога, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица.

4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

1.3.Срок реализации программы 2024-2025

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «Ново-Ямская СОШ»

составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов. А также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе Наставников с Наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности. Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024 г., срок окончания 31.08 2025 года.

1.4.Применяемые формы наставничества и технологии Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Ново-Ямская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель». Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

1.5.Основные виды деятельности:

I. Диагностика затруднений Наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.

II. Посещение уроков Наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.

III. Планирование и анализ педагогической деятельности.

IV. Помощь Наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

V. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.

VI. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.

VII. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.

VIII. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6.Формы и методы работы Наставника с Наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.). Деятельность Наставника 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий Наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. 2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования. 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности Наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

1.7.Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность.

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные	примечание
	август		
1	Знакомство с правилами внутреннего распорядка и планом работы школы, должностными инструкциями; посещение уроков; подбор наставников	Директор, зам директора по УР	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы	
	сентябрь		
3	Знакомство с программами; инструктаж о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования	зам директора по УР, руководители ШМО	На первом заседании ШМО рассмотреть нормативные акты школы
4	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	зам директора по УР, наставник	
5	Инструктаж классных руководителей; составление планов воспитательной работы; проведение родительских собраний; организация предметных кружков и факультативов; учет трудных	Зам.директора по ВР	Для наставляемых, являющихся классными руководителями

	детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей		
	октябрь		
6	Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам; посещение уроков	Зам.директора по УР	
7	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	наставник	По результатам посещения уроков
8	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков	зам директора по УР, наставник	
9	Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий Наставники	Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий Наставники	
10	Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с учащимися	зам директора по УР, наставник	В рамках ВШК
11	Анализ воспитательных мероприятий; помощь в подборе тематических классных часов; знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы	Зам.директора по ВР	Для наставляемых, являющихся классными руководителями
12	Оказание консультационной помощи в оформлении	зам директора по УР,	

	электронного журнала, выставлении отметок за четверть	наставник	
	Помощь в организации работы с учащимися во время каникул; проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель – ученик"; знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного мероприятия	Заместитель директора по ВР	Помощь в организации Для наставляемых, являющихся классными руководителями
	ноябрь		
13	Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных работ	зам директора по УР	В рамках ВШК
14	Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков	зам директора по УР	
15	Помощь в дозировке домашних заданий; разработке "трудных тем";	наставники	
16	Работа Наставляемого в ШМО	Руководители ШМО	
17	Формы работы с неуспевающими	зам директора по УР	
	декабрь		
18	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	зам директора по УР, психолог	
19	Посещение уроков наставляемого и наставника	наставники	
	январь		
20	Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений	Учитель-наставник	
21	Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке "трудных тем";	Наставники	

	проведение беседы "Развивающие задачи урока и методы их решения"; внеурочная работа по предмету		
22	Корректировка рабочих программ	зам директора по УР	
23	Кураторство ИИП 8-х и 10-х классов	Наставники	
	февраль		
24	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Наставники	Самоанализ урока
25	Проведение открытых уроков учителей; контроль работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися; обсуждение способов выхода из трудной ситуации на уроке	Наставники	
26	Кураторство ИИП 8-х и 10-х классов	Наставники	
	март		
27	Качественная рефлексия урока	Наставники	
28	Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Наставники	
29	Посещение уроков Наставляемого специалиста	Наставники, зам.директора по УР	
	апрель		
30	Участие в конкурсах профессионального мастерства (как участвовать в конкурсах?)	Наставники	
31	Помощь в организации открытых уроков; проведение беседы "Работа с мотивированными учащимися"	Наставники	
	май		
32	Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год	Наставники. Зам.директора по УР	
33	Открытое занятие наставляемого		

	специалиста		
34	Подведение итогов работы; контроль выполнения программ, графика контрольных работ;		
35	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица Учитель – наставник Наставляемый специалист		
36	Составление характеристик; помощь в выборе тем по самообразованию на следующий уч. г.; помощь в подготовке кабинета к новому уч. г.		
37	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица Учитель – наставник		

### 3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

3.1. 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.

3.2. Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие.

3.3. Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкетирования и опросов участников программы в соответствии с графиком, установленным программой.

3.4. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества на сайте школы размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества, и др.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценками, проводится куратором программы.(приложение 1)

С целью определения соответствия условий организации программы наставничества образовательной организации требованиям принятой модели и программ, по которым она осуществляется используется анкета куратора (приложение 2).

Результатом мониторинга должна быть аналитика реализуемой в организации программы наставничества требования модели, позволяющая выделить ее слабые и сильные стороны, изменения количественных и качественных показателей коллектива, имеющиеся расхождения между планируемыми и реальными результатами участников программы наставничества.

#### **Оцениваемые параметры:**

- сильные и слабые стороны реализуемой образовательной организации программы наставничества;
- возможности программы и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителями организаций (предприятий) наставника;
- качество профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступающего в роли наставляемого

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества в образовательной организации;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников

#### **Первый подэтап – до начала работы:**

проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества в образовательной организации.

Форма «*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.

Обязательным условием при организации работы по наставничеству является анкетирование наставников на этапе начала проведения организации оных и воспитательных мероприятий. (приложение 3)

#### **Второй подэтап – по завершению проекта (приложение 4)**

Мониторинг проводится три раза в год: на начало периода, по итогам первого полугодия, по окончанию учебного года.

Ответственный – куратор программы.

#### 4. ПРИЛОЖЕНИЯ

#### Приложение 1

Форма «учитель – учитель»

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

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

**Количественный анализ результатов программы наставничества**

Изучаемые параметры	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного,				

мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/ на старших курсах (совместно с представителем предприятия)				

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

наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
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	1-2раза	никогда
---	-------------	-------	-------	---------	---------

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

**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
---	-------------	-------	-------	---------

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

мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
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	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]

**Оцениваемые параметры:**

- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- эмоциональное состояние при посещении образовательной организации;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов).