

ПРИНЯТО:
На педагогическом совете
Протокол № 5
от 30.12.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Калиновская
ООШ»
_____ М.И.Миронов
Приказ № 218 от 30.12.2021

ПРОГРАММА
наставничества
«Вместе к успеху!»
В МБОУ «Калиновская ООШ»
на 2022-2025 годы

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие сведения об организации	3
2. Пояснительная записка	3
3. Актуальность, практическая значимость, цели и задачи программы наставничества...4	
4. Кадровая система реализации программы наставничества.....5	
5. Формы наставничества.....6	
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	9
7. Механизмы мотивации и поощрения наставников	16

1. Общесведения МБОУ «Калиновская ООШ»

Полное наименование ОУ	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Калиновская основная общеобразовательная школа»
Сокращенное наименование	МБОУ «Калиновская ООШ»
Адрес организации	346262, Россия, Ростовская область, Шолоховский район, х. Калиновский, ул. Центральная 13
Телефон	88635371142
Адрес электронной почты	kalinovschool@yandex.ru
Руководитель	Миронов Михаил Иванович
Учредитель	Муниципальное образование «Шолоховский район» (в лице Отдела образования администрации Шолоховского района)
Лицензия на осуществление образовательной деятельности	Серия 61Л01 №0000112
Свидетельство о государственной аккредитации	Серия 61А01 №0000092
Сайт: Рубрика на сайте ОО- Наставничество «Вместе к успеху!»	https://kalinovschool.nubex.ru/6548/

2. Пояснительная записка.

Настоящая программа целевой модели наставничества МБОУ «Калиновская ООШ» «Вместе к успеху!», (далее – программа наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Нормативные основы программы наставничества

Данная программа составлена на основании:

- Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273-ФЗ;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Целевой региональной модели наставничества, утвержденной распоряжением Министерства образования Ростовской области от 08.06.2020 г. № 446.
 - Положения о программе наставничества в МБОУ «Калиновская ООШ», утвержденной приказом директором школы № 218 от 30.12.2021 г.

Актуальность, цели, задачи программ наставничества.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как:

1. Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, учителей, студентов, родителей

2. Для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал

обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Цель программы наставничества:

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи программы:

1. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальнопродуктивной деятельности в современном мире;
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования индивидуальной образовательной траектории.

Планируемые результаты программы:

- 1) Совершенствование системы методической работы;
- 2) Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;
- 3) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной, исследовательской, проектной деятельности;
- 4) улучшение психологического климата среди обучающихся, педагогического коллектива;
- 5) адаптация молодого учителя в новом педагогическом коллективе;
- 6) индивидуальная поддержка и сопровождение одаренных детей;
- 7) формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
- 8) рост информированности о перспективах самостоятельного выбора творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов;
- 9) повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса;
- 10) снижение конфликтности;
- 11) снижение проблем адаптации: психологические, организационные и социальные;

- 12) включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья, детей группы риска.

Формы наставничества в МБОУ «Калиновская ООШ»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Калиновская ООШ», в данной программе наставничества рассматриваются формы наставничества: «учитель–учитель», «учитель-ученик».

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ «Калиновская ООШ»- педагоги.

«Учитель-учитель» - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри общеобразовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

«Учитель-ученик» - является раскрытие потенциала жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения;

4. Кадровая система реализации программы наставничества

В программе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор и рабочая группа – сотрудники образовательной организации, которые отвечают за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу ответственных лиц и куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

Из числа обучающихся:

- Состоящие на учете в КДН,на ВШУ;
- Имеющие низкий уровень учебной мотивации;
- Попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- Имеющие проблемы с поведением;
- Непринимаящих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- Имеющие трудности в адаптации,обучающиесяс ОВЗ и другое.

Из числа педагогов:

- молодыеспециалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, технологиями, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников:

Из числа педагогов:

- педагоги, заинтересованные в транслировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- успешные педагоги, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- педагоги-новаторы;
- лидеры педагогического сообщества и другое.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5.Форма наставничества «учитель–учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагоговв педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическими родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель– учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>1. Опытный педагог, имеющий Профессиональные успехи (победитель различных Профессиональных конкурсов, Автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>2. Педагог, склонный к активной Общественной работе, лояльный Участник педагогического сообщества.</p> <p>3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными коммуникативными навыками, Хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Консервативный педагог. Педагог, желающий профессионального роста.</p>

Схема реализации формы наставничества «учитель– учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь коллегам.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.	Встречи, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает Уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете и другое.

Форма наставничества «учитель– ученик»

Цель: формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора ранней профориентации и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «Калиновская ООШ», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы. Обучающиеся – наставляемые интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Схема реализации формы наставничества «учитель– ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Педагогический совет. Конференции
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, немотивированных, не умеющих строить свою образовательную деятельность. Либо учащиеся – с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Встречи или групповая работа в формате «Быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы

Наставник получает Уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого
---	-------------------------

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

С целью определения соответствия условий организации программы наставничества образовательной организации требованиям программы, по которым она осуществляется используется анкета куратора.

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				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных, исследовательских проектов				
3. Число обучающихся, состоящих на учетах				
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, публикаций				
6. Количество мероприятий профилактического, интеллектуального, мотивационного и практического характера				

Результатом мониторинга должна быть аналитика реализуемой в организации программы наставничества требованиям модели, позволяющая выделить ее слабые и сильные стороны,

изменения количественных и качественных показателей коллектива, имеющиеся расхождения между планируемыми и реальными результатами участников программы наставничества.

Оценка программы наставничества
Оцените реализацию программы в
баллах, где 1 – минимальный балл
10–максимальный балл

Показатели										
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Методология (целевая модель) наставничества Соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Соответствует ли на практике организация Процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества(организационным, методическим, информационным)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

Цели мониторинга:

- Оценка качества реализуемой программы наставничества;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам анкетирования в рамках первого этапа мониторинга должен быть представлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

SWOT–анализ–метод стратегического планирования,заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделения их на четыре категории: **Stengths** (сильные стороны), **Weaknesses**(слабые стороны), **Opportunities** (возможности), **Threats** (угрозы).

Сильные и слабые стороны являются факторами внутренней среды образовательной организации, в которой проводится анализ (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности и угрозы являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом им не контролируется).

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализпроводиткуратор 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 подходами технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильныеи слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями реальными результатами участников программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Форма наставничества «учитель–учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества-..... 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие– Невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО; – ...

Внешние	Возможности: <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; -..... 	Угрозы: <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в МО; – Переход на преимущественно дистанционное обучение(подрывает основу наставничества) -.....
----------------	--	---

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценками, проводится куратором программы. Ниже приводится анкета формы наставничества «учитель-учитель»

Форма «учитель –учитель»

Личностная оценка наставляемых

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной Образовательной организации в течение следующих 5лет	
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 3лет	
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

Характеристика	Количество участнико в, 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 3лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическими родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы	

Анкета наставляемого

Оцените 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 наставляемого

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]

Оцениваемые параметры:

- Эмоциональное состояние при посещении образовательной организации;
- Уровень профессионального выгорания(для педагогов);
- Удовлетворенность профессией(для педагогов)

7.Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение форумов, конференций наставников на школьном уровне, муниципальном уровнях;
- награждение школьными грамотами, благодарностями.

