

Рассмотрена
на Педагогическом совете
МБОУ Новоангарская СОШ
Протокол № 1
от «30» 08 2024 г.



Утверждена
Приказом № 116
от «30» 08 2024 г.
Директор МБОУ Новоангарская СОШ
Е.А. Турий

«Реализация целевых моделей наставничества/программ наставничества, обеспечивающих реализацию федерального государственного стандарта общего образования (ФГОС ОО) и концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Новоангарская средняя общеобразовательная школа

Возраст участников – от 21 до 65 лет

Срок реализации – 1 год

2024 год

Пояснительная записка

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

Наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов, которое осуществляется в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Персонифицированное сопровождение учителей должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических,

психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности.

Паспорт программы наставничества

| Наименование Программы | Программа наставничества МБОУ Новоангарской СОШ |
|------------------------|---|
| Обоснование программы | Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование». |
| Цель Программы | Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а так же создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. |
| Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений). 2. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого педагога, оказать поддержку индивидуальной образовательной траектории. 3. Адаптировать учителя в педагогическом коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 5. Приобщить к корпоративной культуре |

| | |
|--|---|
| | образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций. |
| Сроки реализации Программы | 2024-2025 гг. |
| Целевые индикаторы и показатели Программы | <p>При реализации программы наставничества мы опираемся на следующие показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общая профессиональная подготовленность молодых учителей; - стремление наставляемых к применению эффективных педагогических технологий; - стремление учителей-стажистов передавать свой опыт; - отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов; - вовлеченность учителей в инновационную деятельность; - «здоровая» конкуренция между учителями; - востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны; - внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды); - оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений. |
| Методы сбора и обработки информации | Анкетирование участников образовательного процесса, развивающие беседы, диагностика, мониторинг, развивающая обратная связь, swot-анализ, аудит, взаимонаблюдение. |
| Формы методической работы образовательной организации с наставляемым | <ul style="list-style-type: none"> - пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников); - активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки). |
| Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым | <ul style="list-style-type: none"> - консультирование (индивидуальное, групповое); - совместное планирование урока наставляемого с учителем-наставником, анализ проведенных уроков; - взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом; - собеседование, совместное планирование программы профессионального роста наставляемого. |
| Этапы реализации Программы | <p>Первый этап – подготовительно-диагностический. Второй этап – адаптационный. Третий этап – формирующий.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Четвёртый этап – контрольно-оценочный этап.</p> |
| <p>Основные направления персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Дифференциация содержания, форм и методов оказываемой методической помощи, поддержки и обеспечения в соответствии со спецификой трудовых функций. 2. Дифференциация содержания, форм и методов методической помощи, поддержки и обеспечения педагогов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области. 3. Методическая помощь, поддержка и обеспечение педагогических работников, осуществляющих наставничество, включая нормативное обеспечение, отбор и обучение наставников и пр. 4. Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста. 5. Персонализация методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, препятствующих решению конкретных образовательных задач в соответствии с установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями. 6. Формирование системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоемкого и проективного инструментария. |
| <p>Планируемые результаты реализации программы наставничества</p> | <p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.</p> <p>Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации.</p> <p>Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, методических пособий.</p> <p>Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.</p> <p>Сплочение педагогического сообщества, готового к командной работе и инновационному развитию, что способствует обеспечению высокого уровня качества образования.</p> |
| Исполнители | <p>Администрация МБОУ Новоангарской СОШ, куратор реализации программы, педагоги-наставники, наставляемые, социально-психологическая служба.</p> |
| Порядок управления реализацией Программы | <p>Функцию общей координации реализации программы выполняет Педагогический совет школы.</p> <p>Функция школы, осуществляющей образовательную деятельность по реализации наставнической программы, при участии во внедрении целевой модели наставничества: обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</p> <p>Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.</p> <p>В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы.</p> |

Программа наставничества

В образовательной организации наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. С помощью внедрения модели и программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями.

Программа наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Дорожная карта программы наставничества

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно - диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы.

| № п/п | Этапы | Цель этапа | Содержание и результат | Сроки | Ответственные |
|---|---|--|---|------------------|---|
| 1 | Подготовительно-диагностический этап | Формирование нормативной базы наставничества. Подготовка условий для запуска программы наставничества. | Содержание: Сформировать команду: назначить координатора и службу сопровождения. Сформировать нормативно-правовую базу для создания в школе системы наставничества. (Положение о наставничестве. Кодекс наставника. Методические рекомендации наставнику. Контрольно-аналитическая документация. Диагностические методики для наставников и наставляемых). Информировать коллектив. Результат этапа: Создана дорожная карта внедрения и реализации целевой модели и программы наставничества. Определены ресурсы. | Июль-август 2024 | Директор ОУ Заместители директора Педагоги Куратор программы Педагогический совет |
| <p>Организационная встреча с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом. Собрать запросы. Определить задачи, ожидаемые результаты.</p> | | | | | |
| 2 | Адаптационный этап | Формирование диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Приспособление (адаптация) наставника и наставляемого друг к другу. | Содержание: собрать данные о потенциальных наставниках и наставляемых. Отбор наставников. Обучение наставников (куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты) Мотивация наставников Закреплённый и уважаемый | Сентябрь 2024 | Куратор программы Наставники Наставляемые Психологи |

| | | | | | |
|--|-------------------------|--|--|--------------------------|---|
| | | | <p>статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе. Разработать инструменты и организацию встречи для формирования пар. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени. Установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Личная встреча (обсуждение запросов/возможностей). Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым. Результат этапа: сформирована база наставляемых с картой запросов и база наставников. Установлен контакт.</p> | | |
| <p>Результат для наставника: сформирована стратегия, определён регламент будущих встреч и примерный тематический план, выбран формат взаимодействия. План работы (дневника) учителя-наставника с наставляемым. Результат для наставляемого: выявлены профессиональные дефициты и запросы. Карта запросов педагога. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем: выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям; определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого; формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице. Наличие Дорожной карты профессионального роста наставляемого.</p> | | | | | |
| 3 | Формирующий этап | Совместная деятельность по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и | Содержание: на данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; | Октябрь 2024 – Март 2025 | Заместители директора Куратор программы Наставники Наставляемые Психологи |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|---|--|-------------------|---|
| | | развития компетенций наставляемых. | <p>профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.</p> <p>При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемыми.</p> <p>Проведение консультаций, бесед, встреч, семинаров-практикумов.</p> <p>Командное обучение.</p> <p>Проектные сессии.</p> <p>«Горизонтальное обучение»</p> <p>Форсайт-сессии.</p> <p>Тьюторство.</p> <p>Коуч-сессии.</p> <p>Организовать обратную связь для мониторинга эффективности реализации программы, влияния программы на рост педагога.</p> <p>Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары.</p> <p>Повышение квалификации на партнёрских образовательных площадках.</p> | | |
| <p>Результат для наставника и наставляемого: реализована программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.</p> <p>Результат для наставника: проведены мастер-классы, консультации, беседы, анализ уроков. Определена степень готовности наставляемого к выполнению его профессиональных обязанностей.</p> <p>Результат для наставляемого: включенность в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности наставляемого.</p> | | | | | |
| 4 | Контрольно-оценочный этап | Действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной | Содержание: процедура завершения взаимодействия, подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также | Апрель – май 2025 | Директор ОУ Зам.директора Куратор программы Наставники Наставляемые |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|
| | | <p>диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста</p> | <p>проведения серий открытых уроков. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования. Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы. Награждение лучших наставников. Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участие в региональном конкурсе. Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников.</p> | | |
| <p>Результат для наставника: лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.</p> <p>Результат для наставляемого: рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик, методических пособий. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> | | | | | |

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Модель и программа наставничества должна реализовываться на трех *уровнях*: надпредметном, предметном и личностном.

Надпредметный уровень сопровождения предполагает восполнение профессиональных (компетенстных) дефицитов в области методологии и теории образования; *предметный* – преподаваемой учебной дисциплины; *личностный* – психологического здоровья учителя.

Механизмы реализации программы наставничества, обеспечивающей реализацию федеральных государственных образовательных стандартов общего образования с учётом концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)

| Группа механизмов | Механизм реализации модели | Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов) |
|-------------------|---|--|
| 1. | <p>Механизм (механизмы) выявления профессиональных дефицитов / запросов педагогических и управленческих работников Технологии: Развивающие беседы.</p> <p>Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с наставляемым. Методы: Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога. Анкета наставляемого. Анкета наставника. Дорожная карта профессионального роста наставляемого «Положение о мониторинге профессиональных дефицитов и затруднений педагогов» Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»</p> | <p>Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности</p> <p>Создание ИОМ педагога Формирование карты компетенций, диагностика</p> <p>Выявление сильных и слабых сторон деятельности наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым.</p> <p>Создание пакета локальных актов по реализации программы наставничества;</p> <p>определение наставнических пар (диад) (Задача 1)</p> |
| 2. | <p>Механизм (механизмы) анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей программы. Диагностика материально-технической базы. Использование материально-технических ресурсов (Цифровая обучающая среда: МФУ, компьютерное оборудование, АРМы, видеокамеры (система видеосвязи), интерактивные устройства, медиацентр. Лектории, зона коллективной работы, проектная зона, учебные аудитории. Оборудование для организации ЛВС, серверное оборудование, беспроводное конференц-оборудование. Комната психологической разгрузки,</p> | <p>Привлечение ресурсов для обеспечения модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства и программы наставничества</p> <p>Участие в вебинарах, семинарах, сетевых сообществах, проектных семинарах и др.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | учительская. | |
| 3. | <p>Механизм (механизмы) мотивации и стимулирования педагогических и управленческих работников: материальное поощрение, награждение (грамоты и благодарности различного уровня)</p> <p>«Положение о материальном стимулировании педагогических работников»</p> <p>«Положение о представлении на награждение»</p> <p>Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”»</p> | <p>Создание организационно-методических условий, дающих возможность выстроить индивидуальную образовательную траекторию педагога</p> <p>Нормативно-правовое обеспечение управления непрерывным развитием профессионального мастерства педагогических работников и реализации программы наставничества (Задача 1,2,3)</p> |
| 4. | <p>Механизм (механизмы) развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников (командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer - «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др.)</p> <p>Использование кадровых ресурсов для обеспечения взаимодействия педагогических работников (обмен опытом и лучшими практиками). Взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий; проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для наставляемых. Рекомендации. Проведение анкетирования участников по наставнической деятельности. Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника</p> | <p>Использование современных эффективных форм позволяет восполнить профессиональные дефициты</p> <p>Оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.) (Задача 1,2,3)</p> |
| 5. | <p>Механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта)</p> <p>«Положение об установлении показателей</p> | <p>Создание организационно-методических условий, дающих возможность непрерывного повышения проф. мастерства, реализации программы наставничества</p> |

| | | |
|----|---|---|
| | <p>эффективности педагогических работников», «Положение об оценке деятельности пед. работников по проф. стандарту».</p> <p>Информационная поддержка: информирование, привлечение наставников (в том числе привлечение преподавателей вузов, учреждений дополнительного профессионального образования)</p> <p>Привлечение выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.</p> <p>Финансовая поддержка.</p> <p>Проведение оценки (привлечение психологов, экспертов)</p> <p>Упаковка и тиражирование результатов (вебинары, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций, муниципалитетов.</p> | <p>Мониторинг и контроль уровня развития профессионального мастерства</p> |
| 6. | <p>Механизмы обобщения и распространения опыта реализации программы, в том числе с учётом краткосрочной перспективы.</p> <p>Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и занятий внеурочной деятельности;</p> <p>формирование Банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества.</p> <p>Обобщить работу в виде научно-методической публикации об особенностях разработки и реализации программы и модели наставничества.</p> <p>Представить программу и модель профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях регионального, межмуниципального, муниципального уровней.</p> <p>Представить программу и модель наставничества на сайте школы</p> <p>Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о</p> | <p>Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)</p> <p>Возможность применения программы в деятельности других образовательных организаций</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.) | |
|--|--|--|

Показатели эффективности внедрения программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программы, по которой она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программе;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта.

Технология управления наставнической деятельностью

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели:

1. Проектирование. Высокотехнологичные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

2. **Диагностика.** Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

3. **Мониторинг** – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) качество реализации программы наставничества;
2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

4. **Анализ собранной информации.** Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями; - участие педагогов в инновационной деятельности; - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - диссеминация педагогического опыта.

5. **Подготовка и принятие управленческого решения:** располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Дорожная карта профессионального роста наставляемого

Общие сведения

| | |
|---|--|
| Ф.И.О. | |
| Образование | |
| Учебное заведение | |
| Сроки обучения | |
| Специальность | |
| Квалификация | |
| Общий стаж работы | |
| Педагогический стаж | |
| Квалификационная категория/соответствие | |
| Педагогическая нагрузка на текущий учебный год | |
| Преподаваемые предметы | |
| Внеурочная деятельность (направление, наименование) | |
| Классное руководство | |
| Увлечения | |

Раздел 1. Повышение квалификации и совершенствования педагогического мастерства

| № | Наименование мероприятия | Сроки реализации | Результаты реализации мероприятий |
|----|--|------------------|-----------------------------------|
| 1 | Методическая тема самообразования | | |
| 2 | Работа над методической темой самообразования | | |
| 3 | Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету и методике преподавания | | |
| 4 | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации | | |
| 5 | Повышение квалификации | | |
| 6 | Посещение уроков наставника и других опытных педагогов | | |
| 7 | Персональный сайт/страница педагога | | |
| 8 | Аттестация | | |
| 9 | Обучение | | |
| 10 | Принадлежность к педагогическим сообществам | | |

Раздел 2. Методическая работа. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

| № | Наименование мероприятия | Сроки реализации | Результаты реализации мероприятий |
|---|---|------------------|-----------------------------------|
| 1 | Разработка программ предметов, внеурочной деятельности, элективных курсов (наименование, сроки утверждения) | | |
| Деятельность педагога в профессиональном сообществе | | | |
| 2 | Участие в конкурсах различного уровня по повышению профессионального и методического мастерства | | |
| 3 | Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети интернет | | |
| 4 | Публичные выступления (на МО, МС, педсоветах, семинарах, конференциях и т.д.) | | |
| 5 | Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства | | |
| 6 | Организация внеурочной деятельности по предмету | | |
| 7 | Участие в семинарах, мастер-классах и т.д. | | |

Раздел 3. Работа по повышению уровня качества образования

| № | Наименование мероприятия | Сроки реализации | Результаты реализации мероприятий |
|---|--|------------------|-----------------------------------|
| 1 | Организация работы на основе индивидуального подхода | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 2 | Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (очно): | | |
| | в научно-практических конференциях | | |
| | конкурсах | | |
| | олимпиадах по предмету | | |
| 3 | Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (заочно): | | |
| | в научно-практических конференциях | | |
| | конкурсах | | |
| | олимпиадах по предмету | | |
| | организация работы с детьми с ОВЗ | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| 4 | Подготовка к ВПР | | |
| 5 | Подготовка к ОГЭ | | |
| 6 | Подготовка к ЕГЭ (при наличии работы в 10-11=x классах) | | |

Качество работы учителя по предмету « _____ » в 2024-2025 учебном году

| Период | % успеваемости | % качества |
|--------------|----------------|------------|
| I четверть | | |
| II четверть | | |
| III четверть | | |
| IV четверть | | |
| Год | | |

Раздел 4. Деятельность классного руководителя (при наличии класса)

| № | Наименование мероприятия | Сроки реализации | Результаты реализации мероприятий |
|---|--|------------------|-----------------------------------|
| 1 | Работа с родителями (родительские собрания, консультации и т.д.) | | |
| 2 | Различные мероприятия с классом (культурные, спортивные и т.д.) | | |
| 3 | Организация горячего питания в классе | | |
| 4 | Посещение обучающимися кружков, секций (кол-во, %) | | |

Раздел 5. Участие в общественной жизни школы, города

| № | Наименование мероприятия | Сроки реализации | Результаты реализации мероприятий |
|--------------|--|------------------|-----------------------------------|
| Школа | | | |
| 1 | Участие в школьной научно-практической конференции в качестве технического специалиста | | |
| Город/Регион | | | |

Примерный план работы учителя-наставника с молодым специалистом
наставника _____ (фамилия, имя, отчество) с молодым специалистом _____ (фамилия, имя, отчество) на _____ учебный год.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
 - создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
 - мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Далее наставник представляет конкретный календарный план работы с молодым педагогом!

Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО)
_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается

сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

— Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения.

— Освоение практических навыков работы.

— Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

— Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

— Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

— В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

— Личные консультации в заранее определенное время.

— Личные консультации по мере возникновения необходимости.

— Поэтапный совместный разбор практических заданий.

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____

_____ (фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (ФИО наставника) в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 - метод почти не использовался, 10 - максимальные затраты времени)

— В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

— В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

— Личные консультации по мере возникновения необходимости.

— Поэтапный совместный разбор практических заданий.

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? _____

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____

_____ (фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

Формализованный отчёт руководителя об итогах наставничества

Уважаемый руководитель!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО наставника)

_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник вашего структурного подразделения на новом месте работы. В результате ваших ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации сотрудника. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 — максимальная оценка, 1 — минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?

2. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

— Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения.

— Освоение практических навыков работы.

— Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

— Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

4. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

5. Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества?

6. Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества

7. Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, осуществляет профессионально-педагогическую деятельность

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

9. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Примерный отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого

___ (Ф.И.О.) ___ (должность) за период с _____ по _____ года

| №п/п | Показатели | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|------|---|--|
| 1 | Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу | |
| 2 | Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности | |
| 3 | Каков уровень работоспособности, объём выполняемых функциональных обязанностей | |
| 4 | Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности | |
| 5 | Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью | |
| 6 | Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики | |
| 7 | Каковы уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в жизни коллектива | |

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

Примечание

* в разделе «Вывод» описывается объем и качество выполнения индивидуального плана; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым функциональных обязанностей.

** в разделе «Рекомендации» отмечаются: основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого и способы их устранения; вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

Анкета наставника (первичная диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого (первичная диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| программе наставничества? | | | | | | | | | | |
| 5.Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14.Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Анкета наставника (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Эффективность программы наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 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.Включённость наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13.Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

18.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Сводный анализ

Личностная оценка наставников

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой - Довольны результатом –

| Характеристика | Количество участников, отметивших её у себя |
|--|---|
| Достаточность и понятность обучения наставников | |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотели бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области | |
| Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) | |
| Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах | |
| Полезность совместной работы с наставляемым | |

Сводный анализ

Личностная оценка наставляемых

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой - Довольны результатом –

| Характеристика | Количество участников, отметивших её у себя |
|---|---|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-ти лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала | |
| Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |
| Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее | |