

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СШ №6

_____ Г.Н. Черемных

приказ № 422/1 от 01.06.2022 г.

**Программа наставничества
в МАОУ СШ № 6
на 2022-2024 годы**

Паспорт программы наставничества

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Педагогическое наставничество
1.2. Название программы	«Шаги к успеху»
1.3. Образовательная организация/муниципальное управление образованием, которое заявляется на апробацию: <i>наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail</i>	муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла» г. Красноярск, ул. Семафорная, 227А т.236-33-20 sch6@mailkrsk.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	Два учебных года
1.5. Планируемые сроки апробации программы наставничества	01.09.2022 – 31.05.2024
1.6. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа)	Наставляемые - молодые специалисты, имеющие опыт работы до 5 лет Наставники – педагоги высшей или первой квалификационной категории, имеющие высокие результаты работы, достижения в педагогической деятельности
2. Описание программы	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	<p>В настоящее время в школе работает 28 молодых специалистов ($\approx 22,7\%$ от общего числа педагогов), из них – 14 (11,3%) - учителя начальной школы, 6 (4,8%) – педагоги дополнительного образования.</p> <p>При анкетировании молодыми педагогами указываются методические и психологические трудности, проблемы владения общими метапредметными компетенциями. Все молодые специалисты нуждаются в помощи в работе с родителями обучающихся. Еще одна проблема: большая часть времени начинающего педагога уходит на подготовку к уроку, и, как следствие, возникают перенапряжение, усталость, пропадает интерес к работе. От того, как адаптируется молодой специалист, зависит обеспеченность кадрами учебного заведения.</p> <p>Каждый молодой учитель, принимаемый на работу в</p>

	<p>школу, нуждается в методическом сопровождении его профессиональной адаптации в новом коллективе и профессионального развития. Наилучшей формой такого сопровождения может стать педагогическое наставничество.</p> <p>Особенностью системы наставничества МАОУ СШ № 6 является ее реализация в обеих формах: групповой и индивидуальной внутри формы взаимодействия «Учитель-учитель».</p> <p>Наставничество с молодыми специалистами начальной школы и педагогами дополнительного образования осуществляется преимущественно в групповой форме и носит дифференцированный характер: с учителями начальной школы - ориентировано на специфику работы в конкретной параллели классов, с ПДО – на специфику занятия в студии, кружке ДО, творческой индивидуальной работы с обучающимся.</p> <p>Индивидуальное наставничество при вариантах взаимодействия «опытный предметник - неопытному предметнику», «физик - русисту» носит индивидуализированный и персонализированный характер, ориентировано на конкретного педагога и призвано решать, в первую очередь, его личностные, профессиональные и социальные проблемы.</p> <p>Система наставничества имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемых и интенсивность решения тех или иных запросов (наставники и наставляемые самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки необходима).</p>
<p>2.2.Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями)</p>	<p>Создание условий для комфортной адаптации в коллективе школы, обеспечение профессионального становления и квалифицированного исполнения должностных обязанностей, закрепление в ОУ</p>
<p>2.3.Способы достижения цели/ составляющие программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование НПБ, разработка Дорожной карты внедрения Региональной целевой модели наставничества, разработка и реализация программы наставничества, подготовка локальных актов. 2. Обучение, сопровождение, мотивация и стимулирование наставников. 3. Организация наставнических групп, пар. 4. Организация мероприятий и событий для наставников и наставляемых в рамках программы: участие в семинарах, практических занятиях, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, участие в вебинарах, семинарах вне школы и др. 5. Участие групп, пар в специально организованных

	<p>событиях в рамках программы, консультирование (индивидуальное и групповое).</p> <p>6. Психологическое сопровождение реализации программы.</p> <p>7. Завершение программы, подведение итогов, мониторинг результативности работы педагогов.</p>
<p>2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения</p>	<p>Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Планируемые результаты для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональный рост – 100%; - повышение квалификации педагогов-наставников – не менее 30%; - рост числа собственных профессиональных достижений: выступлений с обобщением опыта, публикаций, методических разработок и т.п. – не менее 30%; - общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100% <p>Планируемые результаты для школы в целом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно действующая система наставничества (анализ); - повышение показателей успеваемости и качества знаний обучающихся, рост числа достижений обучающихся в различных областях (анализ); - стабильность контингента молодых педагогов школы/рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МАОУ СШ №6
<p>2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы</p>	<p>1. Положение о наставничестве (приказ № 415/1 от 25.05.2022 г.);</p> <p>2. Программа наставничества и план («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 6 (приказ № 422/1 от 01.06.2022 г.);</p> <p>3. Приказы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - о внедрении целевой модели наставничества (№ 399 от 11.05.2022 г); - о назначении кураторов, наставников внедрения целевой модели наставничества, о формировании наставнических пар, групп (№ 427 от 07.06.2022 г.)
<p>3. Матрица ролей и ключевых участников программы наставничества</p>	
<p>3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы</p>	<p>Администрация МАОУ СШ № 6, молодые педагоги, родительская общественность</p>
<p>3.2. Кураторы (ФИО, возраст, контакты, должность в</p>	<p>Алтова Наталья Михайловна, заместитель директора, учитель начальных классов высшей квалификационной</p>

<p>организации).</p> <p><i>Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации</i></p>	<p>категории; 47 лет, стаж работы 25 лет; т.236-33-20;</p> <p>Ацута Анна Игоревна, руководитель структурного подразделения педагогов дополнительного образования, высшая квалификационная категория; 35 лет, стаж работы 11 лет; т.236-33-20;</p> <p>Крицкая Наталья Викторовна, заместитель директора, учитель французского языка высшей квалификационной категории; 55 лет, стаж работы 32 года; т.236-33-20;</p> <p>Кузнецова Наталья Александровна, заместитель директора, учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории; 45 лет, стаж работы 24 года; т.236-33-20;</p> <p>Чернова Светлана Анатольевна, заместитель директора, учитель музыки первой квалификационной категории; 45 лет, стаж работы 27 лет; т.236-33-20;</p> <p>Щербинина Ольга Алексеевна, педагог-психолог первой квалификационной категории; 39 лет, стаж работы 17 лет; т.236-33-20.</p> <p>Требования к куратору программы наставничества: педагог МАОУ СШ № 6 со стажем от 5 лет, высшей квалификационной категории. Приоритет отдается кандидатам, имеющим опыт методической или административной работы.</p> <p>Способы мотивации: материальный (через стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СШ № 6) и моральные (объявление благодарности, представление к награждению по итогам реализации программы, предъявление результатов программы общественности через сайт школы, публичный отчет директора школы и пр.)</p>
<p>3.3.Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).</p> <p><i>Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности</i></p>	<p>Наставники – педагоги МАОУ СШ № 6 со стажем работы более 5 лет и имеющие первую или высшую квалификационную категорию:</p> <p>Алексеева А.В., учитель биологии высшей квалификационной категории; 45 лет, стаж работы 23 года;</p> <p>Алтова Ю.М., учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 41 год, стаж работы 20 лет;</p> <p>Ацута А.И., руководитель структурного подразделения педагогов дополнительного образования, высшая квалификационная категория; 35 лет, стаж работы 11 лет;</p> <p>Биденко Н.Ю., учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 46 лет, стаж работы 27 лет</p> <p>Гоцинец Л.Н., учитель истории и обществознания</p>

	<p>высшей квалификационной категории; 62 года, стаж работы 29 лет;</p> <p>Захарова Н.В., учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 58 лет, стаж работы 38 лет;</p> <p>Мамлеева Н.В., учитель английского языка первой квалификационной категории; 35 лет, стаж работы 12 лет;</p> <p>Мызникова Л.Л., учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 49 лет, стаж работы 30 лет;</p> <p>Пыжьянова Е.И., учитель начальных классов первой квалификационной категории; 43 года, стаж работы 15 лет;</p> <p>Рогалева И.П., учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 60 лет, стаж работы 41 год;</p> <p>Смекаева П.А., учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 42 лет, стаж работы 24 года;</p> <p>Табакова С.Н. учитель начальных классов высшей квалификационной категории; 52 года, стаж работы 32 года.</p> <p>Общие требования к наставнику:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обладает высокими профессиональными, лидерскими и организаторскими качествами; - имеет достижения в педагогической деятельности и опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности; - способен и готов делиться своим профессиональным опытом, обладает коммуникативными навыками, психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому. <p>Каждый наставник обязан пройти курсы повышения квалификации по данному направлению работы.</p> <p>Способы мотивации наставников: материальный (через стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников СШ № 6) и моральные (объявление благодарности, представление к награждению по итогам предъявления результатов работы в наставнических парах и группах).</p> <p>Оценка результатов деятельности наставников: через ведение рейтинга наставников по итогам работы в наставнических парах и группах</p>
<p>3.4.Наставляемые: количество по каждому направлению</p>	<p>Молодые и вновь прибывшие педагоги в возрасте до 35 лет и со стажем работы по специальности менее 5 лет;</p> <p>молодые специалисты начальной школы:</p> <p>Заболоцкая М.В., Кисляницына Э.В., Попова В.К., Миронова Д.А., Познахарева А.Н., Сустова Е.В., Царева</p>

	<p>Н.В., Василенко В.С., Лемешко К.А., Ступникова Е.В., Шамыкова К.А., Голикова Д.А., Мглинец О.А., Сорокина М.М.;</p> <p>молодые специалисты основной школы: Бейльман В.В., Клочко А.А., Сукиасян А.Г. – учителя английского языка, Карпачева В.О. – учитель географии, Окутин Б.В. – учитель истории и обществознания, Гайдукова Н.П. – учитель русского языка и литературы;</p> <p>молодые педагоги дополнительного образования: Грасмик В.С., Кузнецов А.А., Мокрушин И.Е., Турбина Д.Г., Чернышова А.Д., Шишкин В.А.</p>
<p>3.5.Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)</p>	<p>Региональный центр наставничества (КПК №1 им. М.Горького), ИПК, КИМЦ; курсы повышения квалификации, методическое сопровождение, мониторинг, контроль</p>

1. Пояснительная записка

Программа наставничества МАОУ СШ № 6 «Шаги к успеху» является универсальным инструментом интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целью внедрения наставничества является 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 и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования школы.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Создание условий для комфортной адаптации молодых специалистов в коллективе школы;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании, предполагающих рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса для квалифицированного исполнения должностных обязанностей;
- Организация выявления, изучения и распространения инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении

жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы**:

-принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

-принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

-принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

-принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

-принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

-принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

-принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

2. Нормативные основы наставничества

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 « Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»;
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся

для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Нормативные правовые акты Красноярского края

- Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;
- Региональные проекты Красноярского края «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», утвержденные первым заместителем Губернатором Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А.Лапшиным 11.12.2018.

Локальные акты МАОУ СШ № 6:

- Положение о наставничестве (приказ №415/1 от 25.05.2022 г.);
- Программа наставничества и план («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 6 (приказ № 422/1 от 01.06.2022 г.).

Ожидаемые обобщенные результаты внедрения программы наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

Ожидаемые конкретные результаты внедрения программы наставничества

для наставляемых

в области коммуникативных и психологических трудностей:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (анкетирование, наблюдение);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическими и родительскими сообществами (наблюдение);

в области методических и общих метапредметных компетентностей:

- умение составить рабочую программу по предмету, внеурочной деятельности, дополнительному образованию, КИМ, план воспитательной работы с классом – 100%;
- умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки собственной карты и применения в своей практике, сделать самоанализ, внеурочного занятия урока – 100%;
- умение спланировать и организовать урок, внеурочное занятие в соответствии с требованиями ФГОС – не менее 80%;
- включение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – не менее 50%;
- умение организовать воспитательный процесс (в качестве классного руководителя) - 100%;

для наставников:

- профессиональный рост – 100%;
- повышение квалификации педагогов-наставников – не менее 30%;
- рост числа собственных профессиональных достижений: выступлений с обобщением опыта, публикаций, методических разработок и т.п. – не менее 30%;
- общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%;

для школы в целом:

- эффективно действующая система наставничества (анализ);
- повышение показателей успеваемости и качества знаний обучающихся, рост числа достижений обучающихся в различных областях (анализ);
- стабильность контингента молодых педагогов школы/ рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МАОУ СШ №6.

3. Структура управления реализацией модели наставничества в МАОУ СШ № 6

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор школы	Утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Организация кадровой политики программы наставничества Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор внедрения и реализации целевой модели наставничества	Разработка нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества Реализация кадровой политики программы наставничества Назначение кураторов по направлениям внедрения и реализации программы наставничества Формирование базы наставников и наставляемых Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения) Мониторинг эффективности внедрения программы наставничества
Кураторы внедрения реализации целевой модели наставничества	Реализация мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества по соответствующим направлениям деятельности Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы Контроль и анализ внедрения программы наставничества
Наставники	Реализация наставничества в форме «Учитель – учитель» в различных вариантах взаимодействия Контроль за реализацией индивидуальных/групповых планов работы Анализ результатов совместной с наставляемым(и) деятельности Обобщение и распространение лучших практик наставничества

Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве 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 – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет,

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы, освоения корпоративной культуры учреждения;

- желающих научиться эффективной коммуникация со всеми участниками образовательного процесса, з;
- стремящихся к овладение на хорошем уровне трудовыми действиями по обучению и воспитанию;
- заинтересованных в саморазвитии

Формирование базы наставников осуществляется из числа педагогов:

- со стажем работы не менее 5 лет, имеющих квалификационную категорию;
- знающих приоритетные направления развития образования РФ, теорию и методику воспитательной работы, нормативную базу и локальные школы, умеющих ими пользоваться;
- показывающих высокую результативность в учебной (качество обучения, успеваемость) и методической деятельности;
- выстраивающих эффективную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений;
- заинтересованных в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

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).

4. План мероприятий («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этапы работы по реализации программы («дорожная карта»)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ответственные (куратор, наставник)
Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Май 2020	Кадровый; внутренний	Директор школы Черемных Г.Н., заместитель директора Кузнецова Н.А.
Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества	Май 2022	Кадровый; внутренний	Заместитель директора Кузнецова Н.А.
Определение цели, задач, планируемых результатов программы наставничества. Разработка и утверждение Положения о наставничестве, программы наставничества	Май 2022	Кадровый; внутренний	Заместитель директора Кузнецова Н.А.
Информирование коллектива школы о запуске программы	Май 2022	Методический, материально-технический; внутренний (школьный сайт)	Заместитель директора Кузнецова Н.А., руководитель пресс-центра Ацута А.И.
Закрепление пар/групп наставников и наставляемых приказом директора школы	Июнь, (корректировка) 2022	Кадровый; внутренний	Заместитель директора Кузнецова Н.А.

Проведение установочного семинара для участников программы педагогов по вопросам внедрения целевой модели наставничества. Индивидуальное консультирование	Сентябрь-октябрь 2022	Кадровый; внутренний	Кураторы, наставники, наставляемые
Организация психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества	Октябрь 2022	Кадровый; внутренний	Педагог-психолог Щербина О.А.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Этапы работы по реализации программы («дорожная карта»)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)
Формирование банка данных наставляемых	Сентябрь 2022	Кадровый; внутренний
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых и планируемых результатах, разработка индивидуальных/групповых планов работы	Сентябрь 2022	Кадровый; внутренний
Наставляемый (наставляемые)	Запросы наставляемых	Основания отбора (сбор данных)
Молодые педагоги в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет	<ul style="list-style-type: none"> - выстраивание эффективной коммуникация со всеми участниками образовательного процесса; - овладение на хорошем уровне трудовыми действиями по обучению и воспитанию; - снижение уровня тревожности; - повышение мотивации к саморазвитию; - освоение корпоративной культуры 	Анализ уроков, наблюдение, внутришкольный контроль, мониторинг педагогической деятельности, анкетирование, методики определения самооценки, уровня тревожности и т.п.

Этап 3. Формирование базы наставников

Этапы работы по реализации программы («дорожная карта»)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)
Выбор наставников	Август 2022	Кадровый; внутренний
Формирование банка данных наставников	Сентябрь 2022	Кадровый; внутренний

Наставник	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора
Педагог со стажем работы более 5 лет, имеющий первую или высшую квалификационную категорию	<ul style="list-style-type: none"> - обладает высокими профессиональными, лидерскими и организаторскими качествами; - имеет достижения в педагогической деятельности и опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности; - способен и готов делиться своим профессиональным опытом, - обладает коммуникативными навыками, психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие педагогического стажа, квалификационной категории; - знание приоритетных направлений развития образования РФ, нормативной базы и локальных актов школы, умение ими пользоваться; - высокая результативность в учебной (качество обучения, успеваемость) и методической деятельности; - знание теории и методики воспитательной работы; - умение эффективно выстраивать коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений

Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
Наставничество и техники работы наставника	Овладеть техниками работы наставника	Курсы повышения квалификации
Особенности деятельности наставника. Нормативное обеспечение деятельности	Мотивировать на участие в программе, показать возможные эффекты участия в программе. Познакомить с НПБ, методическими материалами для сопровождения	Установочный семинар, групповая
Выявление и оценка профессиональных навыков, дефицитов наставляемого(ых). Планирование совместной деятельности, составление планов индивидуальной/групповой работы	Овладеть методиками и приемами анализа педагогической деятельности, выявления профессиональных дефицитов Составить план совместной работы	Семинар-практикум, групповая, парная; индивидуальное консультирование
Эффективная коммуникация при организации наставничества	Создать положительный микроклимат в работе между наставляемыми и наставниками	Тренинг, игра
Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников	Решение возникающих проблем, ответ на текущие вопросы	Индивидуальное консультирование, мероприятия для наставников в рамках методической недели

Этап 5. Формирование наставнических групп/пар

Группа «наставник - наставляемые»	Основания
<p>1. Биденко Н.Ю., Табакова С.Н. – Заболоцкая М.В., Кисляницына Э.В., Попова В.К.</p> <p>2. Рогалева И.П., Смекаева П.А. – Миронова Д.А., Познахарева А.Н., Сустова Е.В., Царева Н.В.</p> <p>3. Алтова Ю.М., Мызникова Л.Л.- Василенко В.С., Лемешко К.А., Ступникова Е.В., Шамыкова К.А.</p> <p>4. Захарова Н.В., Пыжьянова Е.И.- Голикова Д.А., Мглинец О.А., Сорокина М.М.</p>	<p>Группы сформированы по параллелям классов начальной школы, в которых работают педагоги</p> <p>Наставники имеют эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым</p>
<p>5. Мамлеева Н.В. - Бейльман В.В., Ключко А.А., Сукиасян А.Г.</p>	<p>Наставник имеет хороший опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым</p> <p>Вариант взаимодействия «опытный предметник – неопытному предметнику», общность интересов</p>
<p>6. Ацута А.И. - Грасмик В.С., Кузнецов А.А., Мокрушин И.Е., Турбина Д.Г., Чернышова А.Д., Шишкин В.А.</p>	<p>Наставник имеет эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым</p> <p>Вариант взаимодействия «новичок - мастер»; общность интересов</p>
<p>7. Гоцинец Л.Н. – Окутин Б.В., Гайдукова Н.П.</p>	<p>Наставник имеет эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым</p> <p>Варианты взаимодействия «опытный предметник – неопытному предметнику», «физик – русисту», общность интересов, взаимная симпатия</p>
Пара «наставник - наставляемый»	Основания
<p>8. Алексеева А.В. – Карпачева В.О.</p>	<p>Наставник имеет эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемому</p> <p>Вариант взаимодействия «физик - русисту»; общность интересов</p>

Организация и осуществление работы наставнических групп/пар

Сроки	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Результаты для наставляемого
Сентябрь	Запуск программы. Составление и утверждение индивидуальных/групповых планов работы. Установочный семинар	Кузнецова Н.А. заместитель директора, кураторы программы	Коллективная Групповая Индивидуальная	Определение собственных целей и задач участия в программе
Сентябрь, май	Анкетирование наставнической пары/группы (до и после завершения программы)	Кузнецова Н.А. заместитель директора, кураторы программы	Индивидуальная	Выявление запроса (до реализации) и степени удовлетворенности участия в программе (после реализации)
В течение учебного года	Деятельность наставнических пар/групп согласно индивидуальным/групповым планам работы	Наставники	Групповая Индивидуальная	Ликвидация дефицитов профессиональной деятельности
В течение учебного года согласно графику курсовой подготовки	Повышение квалификации наставников	Кузнецова Н.А. заместитель директора, педагог-психолог Щербинина О.А.	Индивидуальная	Получение квалифицированной помощи наставника
В течение учебного года согласно плану методической работы школы	Методические мероприятия (семинары, тренинги, ролевые игры, квесты, квизы и т.п.)	Кураторы, наставники, председатели ШМО	Коллективная	Повышение профессиональной компетентности
В течение учебного года согласно плану ВШК	Посещение уроков, внеурочных занятий молодых специалистов, их анализ и самоанализ взаимопосещение уроков	Администрация школы, кураторы, наставники	Индивидуальная	Приобретение профессионального опыта, получение экспертной оценки своей деятельности
В течение учебного года	Подготовка молодых педагогов к участию в профессиональных конкурсах	Кузнецова Н.А., заместитель директора, кураторы,	Индивидуальная	Получение методической и психологической помощи, приобретение профессионального опыта,

		наставники		повышение педагогической компетентности
Апрель	Проведение мониторинга качества реализации индивидуальных/групповых планов работы (анкетирование) «Круглый стол» по подведению итогов реализации программы за год, анализ и самоанализ деятельности наставников и наставляемых	Администрация школы, наставники, кураторы	Индивидуальная Коллективная	Получение экспертной оценки деятельности, мотивация для дальнейшей работы
Май	Планирование деятельности на следующий учебный год, корректировка состава наставнических пар/групп	Кузнецова Н.А., заместитель директора, кураторы, наставники	Групповая	Методическое сопровождение деятельности

Этап 6. Завершение программы наставничества

Мероприятие	Содержание
Подведение итогов взаимодействия пар/групп	Оценивание вклада наставника и наставляемого в развитие отношений, результативность взаимодействия
Конференция (подведение итогов программы)	Представление лучших практик наставничества, пополнение методической копилки Поощрение лучших участников программы

Анализ результативности программы

Результат	Способы замера
Планируемые результаты для наставляемых в области коммуникативных и психологических трудностей: - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическими и	- наблюдение, анкетирование - наблюдение

<p>родительскими сообществами; наставляемых в области методических и общих метапредметных компетентностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение составить рабочую программу по предмету, внеурочной деятельности, дополнительному образованию, КИМ, план воспитательной работы с классом – 100%; - умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки собственной карты и применения в своей практике, сделать самоанализ, внеурочного занятия урока – 100%; - умение спланировать и организовать урок, внеурочное занятие в соответствии с требованиями ФГОС – не менее 80%; - включение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – не менее 50%; - умение организовать воспитательный процесс (в качестве классного руководителя) - 100%; - удовлетворенность от участия в программе наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие рабочих программ, КИМ, планов воспитательной работы с классом - умение разрабатывать и применять технологическую карту урока, внеурочного занятия, проводить самоанализ урока, внеурочного занятия -наблюдения при посещении уроков, занятий, анализ технологической карты (конспекта) урока - наблюдение, анализ, контроль - наблюдение, мониторинг, контроль, данные анкет учеников, родителей - анкетирование
<p>Планируемые результаты для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональный рост – 100%; -повышение квалификации педагогов-наставников – не менее 30%; - рост числа собственных профессиональных достижений: выступлений с обобщением опыта, публикаций, методических разработок и т.п. – не менее 30%; - общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%; - удовлетворенность от участия в программе наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг профессиональной активности - количественные показатели выполнения графика курсовой подготовки - мониторинг профессиональной активности - наблюдение, отзывы всех участников образовательного процесса, анкетирование - анкетирование
<p>Планируемые результаты для школы в целом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно действующая система наставничества; - повышение показателей успеваемости и качества знаний обучающихся, рост числа достижений обучающихся в различных областях; - стабильность контингента молодых педагогов школы/ рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МАОУ СШ №6 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг за два года, анализ - независимая оценка качества знаний обучающихся, анализ достижений обучающихся - анализ кадрового ресурса школы

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> - соответствие полученных результатов взаимодействия ожидаемым результатам; - желание продолжать свою работу в качестве наставника; - степень включения в профессиональную деятельность наставляемого; - профессиональный рост наставляемого 	результаты анкетирования, собеседования, наблюдения, анализ взаимодействия

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> - соответствие полученных результатов взаимодействия ожидаемым результатам; -уровень удовлетворенности собственной работой как педагога - положительная коммуникация в педагогическом, родительском, ученическом коллективах - профессиональный рост 	результаты анкетирования, собеседования, наблюдения, анализ взаимодействия

7. Информационная поддержка системы наставничества

Мероприятие	Содержание
Ведение раздела «Наставничества» на сайте школы	Своевременное размещение актуальной информации по данному направлению работы
Освещение мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества на сайте школы, в социальных сетях	Фотоотчет и краткое описание проведенных мероприятий
Популяризация практики	Обобщение и распространение опыта реализации программы наставничества профессиональному сообществу района, города, края

5. Форма наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СШ № 6, в данной программе используется форма наставничества: «Учитель – учитель», целью которой является 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 педагогов в 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. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Возможные варианты взаимодействия внутри формы «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Новичок – мастер»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. Взаимодействие осуществляется через интерактивные формы проведения занятий, совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий
«Зажатый - лидер»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Физик – русисту»	Обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций
«Современный – опытному»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями
«Опытный предметник – неопытному предметнику»	Методическая поддержка по конкретному предмету

6. Планируемое содержание групповых и индивидуальных занятий с наставляемыми по развитию методических и общих метапредметных компетентностей

Тематика мероприятия	Результаты	Ответственный
Первый год реализации программы		
Изучение нормативно-	Изучение Закона об образовании,	Алтова Н.М.,

правовой базы. Ведение документации. Составление календарно-тематического планирования	документов Министерства Просвещения, локальных актов школы, регламентирующих деятельность педагога Знакомство с УМК, авторскими программами, требованиями к рабочей программе педагога Коррекция календарных и поурочных планов	Кузнецова Н.А., Ацута А.И., наставники
Подготовка учителя к уроку. Требования к уроку, внеурочному занятию в соответствии с ФГОС	Изучение методических требований к современному уроку, типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. Примерная схема тематического плана урока, внеурочного занятия	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И., наставники
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	Изучение норм оценивания учебной деятельности, виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований Определение системы мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И., наставники
Дисциплина на уроке	Анализ различных стилей педагогического общения. Методы и приемы контроля за поведением обучающихся	Щербинина О.А., Чернова С.А., Крицкая Н.В.
Самоанализ урока, внеурочного занятия	Основы самоанализа урока, внеурочного занятия. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Памятка для проведения самоанализа	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И., наставники
Внеурочная деятельность. Особенности организации и проведения	Разнообразие методов и форм внеурочной деятельности. Требования к организации и проведению	Грозенко М.С., наставники
Второй год реализации программы		
Моделирование воспитательной системы	Программа воспитания школы. Ознакомление с планами работы	Чернова С.А., Крицкая Н.В.,

класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса)	лучших классных руководителей школы. Изучение структуры плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.	Щербинина О.А.
Работы с одарёнными детьми. Проектная, исследовательская, творческую деятельность с обучающимися	Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Технологии организации проектной, исследовательской, творческой деятельности с обучающимися	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И., Щербинина О.А., наставники
Методика работы со слабоуспевающими и немотивированными обучающимися	Система работы со слабоуспевающими и немотивированными обучающимися	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И., Щербинина О.А., наставники
Организация индивидуальной работы на уроках, внеурочных занятиях	Применение различных форм и методов организации индивидуальной работы	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И.,
Стимулы обучения	Приемы стимулирования познавательной деятельности обучающихся	Алтова Н.М., Кузнецова Н.А., Ацута А.И., Грозенко М.С., Щербинина О.А., наставники

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

Оценка результатов реализации программы наставничества осуществляется при помощи различных методов и приемов: наблюдения, анкетирования, собеседования, анализа результатов деятельности педагогов, мониторинга профессиональной активности.

Оценка влияния программы на наставников и наставляемых осуществляется посредством анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы (приложения 1 – 4).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на ее участников:

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса программы.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар, групп "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

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

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, районном, муниципальном, региональном и государственном 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 фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Освещение деятельности наставников на школьном сайте.
- Моральное поощрение, награждение благодарственными письмами, грамотами, дипломами различного уровня.
- Стимулирующие выплаты в течение реализации программы наставничества.

**Анкета для участников (до начала работы)
формы наставничества «Учитель– учитель»**

Анкета наставляемого

1. Встречались 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,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

чтобы Вы остались довольны совместной работой?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (семинары, вебинары, открытые уроки, участие в конкурсах и др.)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Приложение 2

Анкета наставника

1. Встречались 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

помощью 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	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Приложение 3

**Анкета для участников (по завершению работы)
формы наставничества
«Учитель – Учитель»**

Анкета наставляемого

1. Встречались 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. Качество организационных	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
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? (да/нет)

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Приложение 4

Анкета наставника

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 квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. 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
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)