Рассмотрено
Педагогический совет
Протокол №1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ«СШ №3 имени А.Н.Першиной»
С.В.Тараторкина
приказ от 31.08.2022 № 03-10-198

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБОУ «Средняя школа №3 имени А.Н.Першиной»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее – Положение) в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
- письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- устава МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»
- и определяет порядок организации наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. Участниками программы наставничества в образовательной организации являются:

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – 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;
- руководитель МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»;
- заместитель директора по УР, заместитель директора по УМР;
- куратор(ы) наставнической деятельности в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» –сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;

- родители (законные представители) обучающихся;
- участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н. Першиной» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной».
3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут руководитель МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н. Першиной», кураторы наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.
3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.
Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:
- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной»;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:
- учащиеся;
- педагоги и иные должностные лица образовательной организации;

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в приложении 1.
3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе на основании заявления (приложение 2).
3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.
3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более одного учебного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.
В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
3.8. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной», основанием могут выступать следующие обстоятельства:
- прекращение трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

– обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в МБОУ «Средняя школа № 3» осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения программы наставничества и включают в себя семь этапов:

– этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
– этап 2. Формирование базы наставляемых;
– этап 3. Формирование базы наставников;
– этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
– этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
– этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
– этап 7. Завершение внедрения программы наставничества.

3.9.1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год исходя из потребностей образовательной организации, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества образовательной организации.

3.9.2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, и формируется база данных наставляемых. На данном этапе собираются:

– согласия на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия;
– согласия на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.9.3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (приложение 1).

3.9.4. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база данных наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор (формат базы наставников представлен в приложении 4). Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в приложении 2).

3.9.5. В рамках пятого этапа происходит прикрепление наставников к наставляемым посредством специальной формы (приложение 3), формирование наставнических пар (групп) утверждается база данных наставляемых, (формат базы наставляемых представлен в приложении 5), разрабатывается индивидуальный план развития (форма представлена в приложении 6)

3.9.6. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программы наставничества.

3.9.7. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

3.10. В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества на сайте МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н,Першиной» (http://lehrer.3dn.ru/) в разделе «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

– нормативные правовые документы и локальные акты, регулирующие реализацию программы наставничества;
– реестр наставников;
– лучшие наставнические практики;
– шаблоны и формы документов.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

4.1. На заместителя директора по УР, УМР возлагаются следующие обязанности:

- разработка проекта ежегодной программы наставничества МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»;
- анализ осуществления наставнической деятельности в школе.

4.2 На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых по наставническим парам («учитель-ученик», «учитель-учитель»);
- внесение изменений (по необходимости) в ежегодную программу наставничества МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества программы наставничества;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы Приложение 7-8, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в школе и участие в его распространении.
- вести документацию: оформление и сбор заявлений кандидатов в наставники (приложение 2); заполнение база наставников (приложение 4), наставляемых (Приложение 5); заполнение опросных листов мониторинга программ наставничества (Приложение 7-8)

4.3. Заместитель директора по УР, УМР имеет право:

- запрашивать от куратора документы (индивидуальные планы развития, заявления, представления, анкеты, базу наставников, наставляемых) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- вносить изменения и дополнения в документы МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной», сопровождающие наставническую деятельность;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной» предложения на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

4.4. Куратор имеет право:

- запрашивать от наставников документы (индивидуальные планы развития, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной», сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной» предложения о организации взаимодействия наставнических пар;

4.3. Контроль за деятельностью куратора возлагается на заместителя директора по учебной работе по наставнической паре «Учитель-ученик», на заместителя по учебно-методической работе по наставнической паре «учитель-учитель».

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий (формат индивидуального плана в Приложении 9);
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана развития, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана развития;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»;
- в случае если он не является сотрудником школы, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБОУ «Средняя школа №3 имени А.Н.Першиной», в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом развития;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана развития;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ «Средняя школа №3 имени А,Н.Першиной».

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МБОУ «Средняя школа №3 имени А,Н.Першиной» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной».

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка влияния программ на всех участников.

7.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

7.4. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Этап включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлет-воренности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

7.5. Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях;

8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ «Средняя школа № 3 имени А,Н.Першиной».

8.3. Руководство МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной » вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

КРИТЕРИИ ОТБОРА/ВЫДВИЖЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Приложение 2
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Директору МБОУ «Средняя школа № 3
имени А.Н.Першиной»
Тараторкиной С.В.
_____
_____
(полные Ф. И. О. и должность кандидата в наставники)

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Средняя школа №3 имени А.Н,Першиной» на 2022/23 учебный год.

Контакты кандидата: тел.: _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. Согласие родителей (законных представителей) (для наставников из числа обучающихся).

С Положением о программе наставничества МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» ознакомлен(а).
Дата написания заявления «____» _____ 20____ г.

Подпись _____ Расшифровка подписи _____

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ, «____» _____ 20____ г.

Подпись _____ Расшифровка подписи_____

Приложение 3
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
ПРИКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА К НАСТАВЛЯЕМОМУ

Потенциальные участники программы:

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Родитель/законный представитель: _____

Критерии подбора:

Предпочтения наставника, наставляемого и/или родителя/законного представителя:

- одинаковый пол;
- общие интересы;
- совместимость графиков;
- близость мест проживания;
- схожесть черт личности;
- другие причины совместимости: _____

Вопросы, вызывающие обеспокоенность:

_____

_____

_____

Комментарии:

_____

_____

_____

Решение о прикреплении:

_____

_____

_____

Приложение 4
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» (МБОУ «СШ № 3 имени А.Н.Першиной»)

(наименование образовательной организации)

База наставников МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы наставника	Предмет наставничества	Место работы наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место учебы наставляемого/класс	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации
1	Воробьева Анна Сергеевна	8 (987) 654-32-10	15.06.1999	Адаптация в коллективе		01.09.2022		Учитель – учитель		25.05.2023	Закрепление на месте работы, приобретение профессиональных навыков	
2	Седова Ирина Михайловна	8 (234) 321-45-67	12.02.2005	Повышение качества обучения по географии		01.09.2022		Учитель – ученик		25.05.2023	Повышение качество обучения, выход в число ударников	
<…>	<…>	<…>	<…>		<…>						<…>	<…>

Приложение 5
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной» (МБОУ «СШ № 3 имени А.Н.Першиной»)

(наименование образовательной организации)

База наставляемых МБОУ «Средняя школа № 3 имени А.Н.Першиной»

№ п/п	Ф. И. О. наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Дата рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф. И. О. наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1	Воробьева Анна Сергеевна	8 (987) 654-32-10	15.06.1999	Адаптация в коллективе, развитие профессиональных компетенций	01.09.2022	Макарова Зоя Петровна	Учитель – учитель		25.05.2023	Закрепление на месте работы, приобретение профессиональных навыков		Выполнена
2	Седова Ирина Михайловна	8 (234) 321-45-67	12.02.2005	Повышение качества обучения	01.09.2022	Вавилова Инга Семеновна	Учитель – ученик резерва		25.05.2023	Повышение качество обучения, выход в число ударников		Выполнена
<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>	<…>

Приложение 6
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

Макет

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель – ученик».
Ролевая модель: «Учитель – ученик группы «резерва»».
Ф. И. О., класс/группа наставляемого:
Ф. И. О. наставника:

Срок осуществления плана: с 1 сентября 2022 года по 20 мая 2023 года.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1. АНАЛИЗ ТРУДНОСТЕЙ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	До 01.10.2022	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития, для подготовки к олимпиадам по литературе	Результат достигнут в полной мере
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	До 01.10.2022	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результат достигнут в полной мере
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятия раздела 2	До 01.10.2022	Разработаны меры по преодолению затруднений	Результат достигнут в полной мере
РАЗДЕЛ 2. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ УЧЕНИКА				
2.1	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	До 15.10.2022	Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения. Изучены книги, сайты	Результат достигнут в полной мере
2.2	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития	До 15.10.2022	Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.	Результат достигнут в полной мере
2.3	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т. д.) / подготовки к контрольным	До 01.11.2022	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание	Результат достигнут в полной мере

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
	работам / самостоятельным / тренировкам / разработки проекта и пр.			
2.4	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.), тренировке, правила поведения для общественной, проектной деятельности и др., для повышения результативности	До 01.11.2022	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, при проведении общественного мероприятия и др.	Результат достигнут в полной мере
2.5	Освоить эффективные подходы к планированию учебной, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др. деятельности	До 01.11.2022	Освоены навыки планирования учебной, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др. деятельности, определены приоритеты	Результат достигнут в полной мере
2.6	Познакомиться с успешным опытом наставника в учебной деятельности, тренировочном процессе, подготовке и проведении публичных выступлений, подготовке проектов, участии в олимпиадах и конкурсах и др.	До 15.11.2022	Изучен успешный опыт наставника по выбранному направлению развития. Определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной, спортивной, общественной деятельности	Результат достигнут в полной мере
2.7	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	До 01.12.2022	По итогам участия в школьной олимпиаде по литературе получен статус лауреата. Футбольная команда школы победила в городском соревновании	Результат достигнут не в полной мере. Разряд не получен
2.8	Выступить с докладом об ученическом проекте на муниципальной конференции школьных и студенческих работ	До 25.12.2022	Доклад по теме «Православная жизнь города в годы Великой Отечественной войны» представлен на муниципальной конференции школьных и студенческих работ «Триумф»	Результат достигнут в полной мере
2.9	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовой грамотности	До 25.12.2022	Проведен квест по формированию финансовой грамотности на тему «Путешествие в страну финансов»	Результат достигнут в полной мере
2.10	Совместно с наставником принять участие в городском Финансовом фестивале, муниципальном конкурсе, посвященном формированию финансовой грамотности «Секреты денежки»	До 01.02.2023	Принято участие в Финансовом фестивале, получен статус лауреата. Принято участие в муниципальном конкурсе, посвященном формированию финансовой грамотности «Сек-	Результат достигнут в полной мере

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
			реты денежки», 2-е место	
2.11	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства	До 01.02.2023	Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Энске	Результат достигнут в полной мере
2.12	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в школе, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	До 01.04.2023	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе	Результат достигнут в полной мере
<…>				

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____

Макет

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель – учитель».

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф. И. О. наставляемого:

Ф. И. О. наставника:

Срок осуществления плана: с 1 сентября 2022 года по 20 мая 2023 года.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1. АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРУДНОСТЕЙ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития			
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
РАЗДЕЛ 2. ВХОЖДЕНИЕ В ДОЛЖНОСТЬ				
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области …, изучена Программа развития ОО	
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, …	
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
2.4	……..			
2.5	……			
2.6	……			
2.7	……			
РАЗДЕЛ 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА				
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)[1]		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …	
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль про-ектов, тематические экскурсии, КВН …	
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготов-лены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)	
3.5	……..			

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

Приложение 7
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

Опросный лист
для первого этапа мониторинга программы наставничества
(до начала работы)

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

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

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

2. Если да, то где? _ –____

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

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

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Получить практические навыки после окончания университета: ведение уроков, разрешение конфликтных ситуаций в классных коллективах. Больше узнать о бумажной отчетности в школе

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность приобрести опыт непосредственно от педагога с многолетним стажем, ученики которого показывают высокие результаты

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

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

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12 с учетом следующей шкалы:
85–100 баллов – высокий уровень;
60–84 балла – средний уровень;
30–59 баллов – низкий уровень;
0–29 баллов – недопустимый уровень

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогала коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональной и должностной адаптации										
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Помочь молодому специалисту освоиться на новом месте. Поделиться своими практическими навыками на основе личного педагогического опыта

13. Что особенно ценно для Вас в программе? Помочь молодому коллеге стать частью нашего педагогического коллектива и освоиться в профессии

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]

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11 с учетом следующей шкалы:

- 80–90 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

Опросный лист
для первого этапа мониторинга программы наставничества
(до начала работы)

Форма «учитель – ученик»

При реализации наставничества по **форме «учитель – ученик»** основной упор делается на активизацию личностного и профессионального потенциала, для обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации, для обучающегося основной школы.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик и конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
12. Что особенно ценно для Вас в программе?										
13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]										

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт впрограмме наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	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. Насколько Вам важно остаться довольным вашей 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. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]										

Приложение 8
к Положению о программе наставничества,
утвержденному 31.08.2022

Опросный лист
для второго этапа мониторинга программы наставничества
(по завершении работы)

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

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

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

2. Если да, то где? –_____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Возможность приобрести практические навыки по ведению уроков, взаимодействию с учениками, заполнению отчетов

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

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность работать с опытным педагогом, ученики которого показывают высокие результаты

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Хотелось бы более четко выстроить дистанционное взаимодействие с наставником, у которого высокая нагрузка

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

	Да	**Нет**
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
25. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
26. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

- 90–110 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогала коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий 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? Поделиться профессиональными практическими навыками с молодым специалистом. Помочь коллеге освоиться в профессии и на новом рабочем месте

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

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Разработать более точные карты оценки уроков, чтобы молодому специалисту были более понятны комментарии к его открытым урокам

15. 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

	Да	**Нет**

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
21. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 13 с учетом следующей шкалы:

- 85–100 баллов – высокий уровень;
- 60–84 балла – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

Опросный лист для второго этапа мониторинга программы наставничества (по завершении работы)

Форма «учитель – ученик»

При реализации наставничества по **форме «учитель – ученик»** основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая Профессиональную и межличностнуюкоммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										
17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке? [да/нет]										
18. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]										
19. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]										
20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]										
21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас										
области? [да/нет]										
22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в программе наставничества? [да/нет]										

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	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. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										
18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций? [да/нет]										
19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи иобразовательных инициатив? [да/нет]										