

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования «Научно-методический центр»

Программа наставничества
для школ с низкими образовательными результатами

ОБСУЖДЕНО

на педагогическом совете

протокол № 3 от «01» сентября 2020 г.

Составители:

Л.М.Копейкина, директор,
А.В.Самойлова,
заведующая методическим отделом,
М.П.Артюшенко, методист,
Л.Г.Мананникова, методист,
С.Л.Харина, методист

Ленинск-Кузнецкий 2020

Пояснительная записка

Основная проблема неравенства в образовании в настоящее время связана с расслоением школ по образовательным результатам учащихся, когда наряду с успешными и благополучными во всех отношениях школами повышенного уровня (гимназиями и лицеями) формируется целая группа школ с устойчиво низкими результатами учащихся. Одной из действенных форм оказания помощи таким школам является наставничество, организованное с учетом выявленных проблем.

В Ленинск-Кузнецком городском округе в 7 школах низкие результаты обученности (№ 3, 15, 19, 20, 37, 42, 73). В них работают 217 педагогов. Из них 50 человек (23% от общего числа) прошли курсы повышения квалификации. При этом в Ленинск-Кузнецком городском округе недостаточно структурирована система работы по наставничеству учителей школ с низкими образовательными результатами, недостаточна координация по данному вопросу.

Цель программы: внедрение муниципальной системы работы по наставничеству, направленной на создание условий по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами.

Задачи:

1. Включить не менее 70% педагогов из школ с низкими образовательными результатами в реализацию мероприятий по наставничеству.
2. Снизить количество школ с низкими образовательными результатами на 29%.
3. Проводить ежегодный мониторинг уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей школ с низкими образовательными результатами.

Основные понятия

Наставничество – это 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/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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Реализация программы наставничества 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 личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Условия реализации программы

Программа опирается на следующую нормативно-правовую базу:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжение 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»;
- распоряжение губернатора Кузбасса от 08.04.2020 № 38-рг «О внедрении 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»;
- приказ Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020 № 782 «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

Структура управления реализацией программы:

- управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа;
- муниципальный наставнический центр;

- общеобразовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества.

В роли наставников выступят педагоги, показывающие стабильно высокие результаты обучения. Отбор наставников будет проводиться по результатам ГИА, ВПР.

Наставнические практики будут реализованы в разных формах: семинары, семинары-практикумы, выездные семинары, консультации педагогов-наставников, мастер-классы, педсоветы и другие формы. Тематика наставнических практик определена с учетом выявленных у наставляемых затруднений.

Эффективность программы определяется по результатам мониторинга удовлетворенности реализацией программы, самообследования школ и данных приказа Министерства образования и науки Кузбасса, определяющего перечень ШНОР.

Планируемые результаты реализации программы:

- доля педагогов от общего количества педагогов школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 70%;
- доля педагогов от общего количества педагогов, работающих в образовательных организациях Ленинск-Кузнецкого городского округа, вошедших в программы наставничества в роли наставника – 10%;
- уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества – 85%;
- уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества – 85%;
- снижение доли ШНОР – на 29% ежегодно;
- повышение уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей ШНОР – на 30%.

Для достижения целевого показателя 70% от общего числа педагогов программой наставничества будут охвачены 152 человека. В 2020-2021 учебном году программой наставничества будут охвачены 55 человек (25% от общего числа педагогов), в 2021-2022 учебном году – 50 человек (23% от общего числа педагогов), в 2022-2023 учебном году – 46 человек (22% от общего числа педагогов).

Этапы и мероприятия реализации программы

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
Этап 1. Подготовительный				
Подготовка условий для запуска программы наставничества				
Реализация мероприятий программ наставничества в ШНОР	Установочное совещание управления образования и муниципальной методической службы	Август	Руководитель муниципального наставнического центра (МНЦ)	Определена цель и результаты муниципальной программы наставничества ШНОР
Создание рубрики «Наставничество» на сайте управления образования	Страница сайта	Сентябрь	Руководитель МНЦ	Оформлена рубрика «Наставничество» на сайте управления образования с целью популяризации наставничества и информирования о ходе реализации программы
Подготовка информационных материалов для размещения в СМИ	Публикация	Сентябрь, далее – по мере необходимости	Руководитель МНЦ	Подготовлены информационные материалы для размещения в СМИ с целью популяризации наставничества среди образовательных и общественных сообществ
Методические рекомендации по мотивации и поощрению наставников	Проектирование	Октябрь	Руководитель МНЦ	Спроектированы и оформлены методические рекомендации по мотивации и поощрению наставников с целью координации деятельности по

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
				реализации программ наставничества школ с низкими результатами обучения и программ МНЦ
Цель, задачи, направления работы школьных кураторов	Консультация для школьных кураторов	По мере необходимости	Руководитель МНЦ	Скорректированы цель, задачи, направления работы школьных кураторов по реализации программ наставничества ШНОР
Реализация школьных программ перевода ШНОР в эффективный режим функционирования	Мониторинг	Сентябрь	Руководитель МНЦ	Сделаны выводы по итогам анализа реализации школьных программ перевода ШНОР в эффективный режим функционирования
Способы взаимодействия персональных кураторов школ со школьными кураторами ШНОР	Переговорная площадка	Сентябрь	Руководитель МНЦ	Определены способы взаимодействия персональных кураторов школ со школьными кураторами ШНОР
Этап 2. Основной				
2.1. Формирование базы наставляемых				
Запросы педагогов ШНОР	Проектировочная карта	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Определен перечень профессиональных затруднений педагогов ШНОР
Анализ результатов городского тестирования педагогов ШНОР	Мониторинг	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Определен список педагогов ШНОР с низкими профессиональными компетенциями
Создание файла базы данных наставляемых из ШНОР	Файл	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Сформирована база наставляемых в соответствии с картой запросов, которая

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
				на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе наставников для конкретных педагогов ШНОР
Выявление возможностей потенциальных наставников в ШНОР	Мониторинг	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Определен список потенциальных наставников в ШНОР
2.2. Формирование базы наставников				
Выявление предварительных запросов от потенциальных наставляемых	Пополнение базы данных	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Определен перечень запросов о помощи в решении конкретных профессиональных затруднений педагогов ШНОР
Создание файла базы данных наставников из школ с высокими образовательными результатами	Файл	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать текущей программе наставничества
Внесение в базу данных наставников информации о педагогах, прошедших сертификацию	Пополнение базы данных	Октябрь	Руководитель МНЦ	Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать текущей программе наставничества
Моя любимая учебная тема	Письменный опрос наставников	Октябрь	Руководитель МНЦ	Определен перечень учебных тем, по которым конкретный педагог может быть наставником
Отбор наставников по конкретным предметам с учетом затруднений педагогов ШНОР	Анализ базы данных наставников	Октябрь	Руководитель МНЦ	Составлен предварительный список наставников по конкретным предметам с учетом затруднений педагогов ШНОР

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
2.3. Отбор и обучение наставников				
Разработка методических материалов для наставников, школьных кураторов ШНОР по организации наставничества	Проектировочный семинар	Сентябрь - октябрь	Руководитель МНЦ	Спроектированы методические материалы для использования наставниками и школьными кураторами в работе с наставляемыми
Будем знакомы (неформальное общение наставников)	Гостиная	Октябрь	Руководитель МНЦ	Организованы сообщества для наставников по профессиональным интересам
Изучение потребностей учителей из базы наставников в обучении по программам повышения квалификации	Анкетирование	Октябрь	Руководитель МНЦ	Сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации
Информирование об условиях и содержании обучения учителей из базы наставников по программам повышения квалификации по направлению «Наставничество»	Информационное совещание	По мере необходимости	Руководитель МНЦ	Наставники проинформированы о возможностях повышения квалификации
Формы наставничества	Деловая игра	Ноябрь	Руководитель МНЦ	Наставниками получен опыт использования различных форм работы с наставляемыми
Лепбук как средство планирования работы наставника	Практико-ориентированный семинар	Декабрь	Руководитель МНЦ	Наставниками получен опыт использования лепбука как средства планирования работы педагога и формы работы с наставляемыми

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
2.4. Формирование наставнических групп				
День открытых дверей	Квест	Ноябрь	Руководитель МНЦ	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых
Создание пар «наставник – группа наставляемых»	Управленческое решение	Ноябрь	Руководитель МНЦ	Сформированы наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы наставничества
Банк данных сложившихся пар	Файл	Ноябрь	Руководитель МНЦ	Сформирован банк данных пар, готовых продолжить работу в рамках программы наставничества
2.5. Организация хода наставнической программы				
Возможности и ожидания	Круглый стол	Ноябрь	Руководитель МНЦ, куратор, наставник, наставляемые	Проведена встреча куратор – наставник – наставляемые
Лучшие школьные образовательные практики в ШНОР	Обобщение опыта	Ноябрь, далее – по мере поступления новой информации	Руководитель МНЦ	Педагогами ШНОР представлены лучшие школьные образовательные практики
Лучшие практики (видеоуроки)	База видеоуроков	Ноябрь, далее – по мере	Руководитель МНЦ,	Сформирована база видеоуроков

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
		поступления новой информации	кураторы школ, школьные кураторы	
Использование современных образовательных технологий на различных учебных предметах	Стажировка в ШНОР	Весь период действия программы	Руководитель МНЦ	Наставляемыми внутри своих ШНОР получено представление об эффективном использовании современных образовательных технологий
Фотоотчет на персональных Интернет-страницах наставников	Отчет	По мере проведения работы	Руководитель МНЦ, наставники и	На персональных Интернет-страницах наставников размещены информационные сообщения о работе в ходе программы наставничества, иллюстрированные фотографиями
Мои профессиональные достижения	Дневник успеха наставляемого	По мере проведения работы	Руководитель МНЦ, наставляемые	Наставляемыми проанализирована и зафиксирована информация о своих профессиональных успехах, достигнутых благодаря участию в программе наставничества
Подготовка материалов для рубрики «Наставничество» на сайте управления образования	Информационные материалы	По мере поступления информации	Руководитель МНЦ	Пополнение специальной рубрики «Наставничество» на сайте управления образования с целью популяризации наставничества и информирования о ходе реализации программы
Повышение качества образования в ШНОР	Семинар-совещание	Январь	Руководитель МНЦ	Обобщение промежуточного опыта реализации школьных программ наставничества ШНОР и коррекция этих

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
				программ с учетом типологии причин низких образовательных результатов и достигнутых результатов реализации школьных программ наставничества ШНОР
Поддержка работы наставнических пар	План работы	Ноябрь-май	Руководитель МНЦ	Скоординирован план работы наставнических пар
Этап 3. Заключительный этап программы				
Завершение программы наставничества				
Удовлетворенность результатами программы наставничества	Мониторинг	Май	Руководитель МНЦ	Сделаны выводы по итогам анализа данных об уровне удовлетворенности результатами программы наставничества
Уровень сформированности предметных и методических компетенций учителей ШНОР	Мониторинг	Май	Руководитель МНЦ	Сделаны выводы по итогам анализа уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей ШНОР
Лучшие практики наставничества	Фестиваль	Май	Руководитель МНЦ	Обобщен опыт реализации программы наставничества
Лучшие наставнические практики	Сборник статей	Май	Руководитель МНЦ	Выпущен сборник статей, описывающих лучшие наставнические практики
Фотосессия «Наши наставники»		Май	Руководитель МНЦ	Оформлена доска почета

Название мероприятия	Форма проведения	Сроки проведения	Ответственный	Результат
Ход выполнения программы наставничества	Отчет начальнику управления образования; Совету управления образованием	По мере необходимости	Руководитель МНЦ	Проанализирован ход реализации программы
Подготовка материалов для рубрики «Наставничество» на сайте управления образования	Информационные материалы	Июнь	Руководитель МНЦ	Пополнение специальной рубрики «Наставничество» на сайте управления образования с целью популяризации наставничества и информирования о ходе реализации программы

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник – наставляемые».

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и необходимую корректировку стратегий образования пар «наставник – наставляемые».

Первый подэтап – до начала работы: проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества.

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	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, 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 удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Второй подэтап – по завершению проекта

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать 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 и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда 132 (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/не]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]