

**Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Усть-Юганская средняя общеобразовательная школа»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

А.В.Белкина

Приказ от 19.10.2022 №347



**Программа наставничества
«Учитель – молодой специалист»
на 2022 – 2023 учебный год**

Усть – Юган
2022

Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из **актуальных проблем** современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизнью, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества «Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательного бюджетного учреждения Усть – Юганская СОШ»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников НРМОБУ «Усть – Юганская СОШ» №259 от 26.08.2022 г
Нормативно правовая база	-Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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». - Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 - Реализация паспорта федерального проекта «Современная школа», национального проекта «Образование» -Приказ ДОиМП НР от 04.04.2022 № 319 - 0 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Нефтеюганского района», с целью развития наставничества

	педагогических кадров.
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении, создание условий для самореализации и закрепления в профессии, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. 2. Оказывать методическую и практическую помощь молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно - воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности. 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 4. Создавать условия для развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании. 5. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе. -Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. - Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. - Усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного творческого и педагогического потенциала. - Использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий. - Рост числа собственных профессиональных работ (открытые уроки и внеклассные мероприятия, участие в профессиональных конкурсах и т.д.).
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей

- Программа предполагает реализацию в лицее в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей: – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

- Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
- Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.
- Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09.2023 года.

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Содержание	Адаптивный	Этапы Проектировочный	Рефлексивный
задачи	Определить сформированности профессионально значимых качеств; разработать адаптивную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в ВУЗе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, коллективная, групповая
Средства и методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя», педагогические чтения и др.) Творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер – классы, проблемно-деловые, рефлексивно – деловые игры)

Кадровая система реализации программы наставничества

В программе наставничества выделяются две главные роли:

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 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Сведения о педагогов	Наставляемый	Наставник
Фамилия, имя, отчество	Сафонова Екатерина Александровна	Волошина Наталья Евгеньевна

Образование		высшее
Какое учебное заведение окончил		Тобольский педагогический институт
Педагогический стаж	Молодой специалист с 2021 года	С 1978 года (44 года)
Квалификационная категория	Без категории	высшая
Должность	Учитель ОБЖ	Методист, учитель начальных классов
Классное руководство	Нет	Есть

Проблемы: Молодой специалист, Сафонова Е.А., имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4. Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.

5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).

6. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения.

План по реализации программы наставничества.**1 четверть**

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Результат
1.	Нормативно - правовая база школы (программы, ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	05.09.22- 09.09.22	Волошина Н.Е.	Проведён инструктаж
2.	Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Заполнение электронного журнала.	12.09.22 - 16.09.22	Волошина Н.Е.	Практическое занятие
3.	Разработка рабочей программы по предмету	19.09.22- 21.09.22	Волошина Н.Е.	
4.	Час общения «Основные проблемы молодого учителя».	21.09.22 г	Волошина Н.Е.	Выявлены затруднения в работе
5.	Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	В течение месяца	Волошина Н.Е.	Обмен опытом
6.	Участие в школьном мероприятии «День открытых дверей».	29.09.22 г	Волошина Н.Е.	Встреча и сопровождение гостей
7.	Проведение открытого урока молодым специалистом.	20.10.22 г		Самоанализ и анализ урока
8.	Обучение составлению отчётности по окончанию четверти.	25.10.22 г	Волошина Н.Е.	Практическое занятие

2 четверть

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Результат
1.	Методическом семинаре для педагогов «Функциональная грамотность учителя – основа развития функциональной грамотности ученика».	03.11.22 г	Волошина Н.Е.	Рекомендации, памятки для работы.
2.	Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.	11.11.22 г	Волошина Н.Е.	Беседа с молодым специалистом.
3.	Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	В течение четверти	Волошина Н.Е.	Практическое занятие. Анализ урока.
4.	«Современный урок: структура и конструирование».	18.11.22 г	Волошина Н.Е.	Консультация – практикум.
5.	Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником.	В течение четверти	Волошина Н.Е.	Практикум. Анализ урока.
6.	Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	25.11.22г	Волошина Н.Е.	Консультация-практикум.
7.	Тренинг «Учусь строить отношения»	02.12. 22 г	Психолог Иванова О.Ю.	Анализ педагогических ситуаций.
8.	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	09.12.22 г	Волошина Н.Е.	Тема самообразования:

3 четверть

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Результат
1.	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	В течение учебной четверти	Волошина Н.Е.	Анализ уроков. Выявление затруднений. Консультации.
2.	Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	В течение учебной четверти	Волошина Н.Е.	Практическое занятие. Анализ урока.
3.	Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)		Волошина Н.Е.	Самоанализ одного из своих уроков.
4.	Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.		Волошина Н.Е.	Собеседование. Консультация.
5.	Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины	Февраль	Психолог	Практикум по разрешению

	конфликтных ситуаций»		Иванова О.Ю.	педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций.
6.	Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	Февраль	Волошина Н.Е.	Практическое занятие.
7.	Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся.	Март	Волошина Н.Е.	Практическое занятие.

4 четверть

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Результат
1.	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	В течение учебной четверти	Волошина Н.Е.	Практическое занятие.
2.	Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».	Апрель	Волошина Н.Е.	Анкетирование. Выявление затруднений.
3.	Выступление по теме самообразования на ШМО.	Апрель - май	Руководитель ШМО	Анализ своей работы по теме самообразования
4.	Изучение КИМ к промежуточной аттестации.	Апрель	Волошина Н.Е.	Изучение КИМ.
5.	Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня».	Май	Волошина Н.Е.	Анкетирование, оценивание.
6.	Рефлексия «Мои достижения за прошедший год».	Май	Волошина Н.Е.	Рейтинговая оценка

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1). Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2). Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1). Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2). Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3). Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4). Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5). Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6). Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7). Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8). Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;

9). Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1). Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2). Умение свободно общаться на уроке;
- 3). Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4). Наличие чувства уверенности в себе.

Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- **Проектирование.** Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- **Диагностика** – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- **Мониторинг** — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- **Анализ собранной информации.**

Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

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

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

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель РМО учителей технологии (куратор).

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе /образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).
«Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества»**

Первый этап опроса для мониторинга программы (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 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 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? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

16. 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 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

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

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).
Макеты опросных анкет для участников наставничества
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 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	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]
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 сообществами 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 (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]

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]