


**Краевое государственное автономное негосударственное образовательное учреждение
«Краевой центр образования»**

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета № 1
«28» августа 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
Ген. директор КГАОУ КЦО
 Э.В. Шамонова
«28» августа 2020 г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»**

**ХАБАРОВСК
2020**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3 – 4
1.1.	Основные идеи и положения программы наставничества «педагог-педагог»	3
1.2.	Цели и задачи Программы	3 – 4
1.3.	Принципы работы с наставляемыми	4
1.4.	Ожидаемые результаты Программы	4
2.	Реализация программы наставничества «педагог – педагог»	4 – 8
2.1.	Участники Программы	5
2.2.	Этапы работы с наставляемыми	5 – 6
2.3.	Механизм наставнического взаимодействия	6 – 7
2.4.	Мониторинг процесса реализации программы наставничества	7 – 8
2.5.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	8
3.	Использованные источники	9
<i>Приложение 1</i>		
	Входная анкета для молодых педагогов	10 - 11
<i>Приложение 2</i>		
	Анкета “Выявление способности к саморазвитию”	12
<i>Приложение 3</i>		
	Анкета наставляемого (до начала работы)	13
<i>Приложение 4</i>		
	Анкета наставника (до начала работы)	14
<i>Приложение 5</i>		
	Анкета наставляемого (для мониторинга)	15 – 16
<i>Приложение 6</i>		
	Анкета наставника (для мониторинга)	17 – 18
<i>Приложение 7</i>		
	Анкета наставляемого (для мониторинга программы)	19 – 20
<i>Приложение 8</i>		
	Анкета наставника (для мониторинга программы)	21 – 22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Основные идеи и положения программы наставничества «педагог-педагог»

Каждый год в образовательные организации приходят молодые специалисты, однако по-прежнему существует проблема, как удержать их там. Основные трудности, возникающие у молодых специалистов в начальный период их профессиональной деятельности, связаны главным образом с отсутствием опыта. Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в институте или колледже, неопытный педагог зачастую не знает, как применять их на практике. Он не владеет многообразием приемов и форм обучения, не умеет правильно распределять свое время и силы, теряется в непривычных для него ситуациях. Оказание методико-дидактической и психолого-педагогической помощи молодому специалисту, а также создание условий для его профессионального роста вполне возможно решить в стенах образовательного учреждения с помощью наставничества. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. В этом и заключается актуальность и социальная значимость данной программы наставничества.

Программа наставничества «учитель–учитель», направленная на организацию взаимоотношений опытного педагога и молодого/ неопытного педагога в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснована реализацией национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Концептуальной основой программы наставничества «учитель–учитель» являются: Методология (целевая модель 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145); Региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 №887).

1.2. Цели и задачи Программы

Форма наставничества «педагог–педагог» 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, который может оказать разностороннюю поддержку.

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию у молодого специалиста потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного педагогического процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога в образовательной организации.

1.3. Принципы работы с наставляемыми

Основными принципами работы с молодыми педагогами являются:

- Непрерывность - целенаправленный процесс сопровождения и поддержки профессионального развития молодого специалиста в течение 3 лет.
- Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом в связи с его должностными обязанностями, уровнем профессионального развития и личностными качествами.
- Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в образовательном учреждении, вне зависимости от должности и направления его деятельности.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, профессионального развития молодого педагога и соответствие форм и видов работы уровню его потенциала.

1.4. Ожидаемые результаты Программы

Результатами правильной организации работы наставников с наставляемыми будут:

- комфортный психологический климат для становления и развития молодого специалиста внутри образовательной организации;
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, соблюдение ими правил и принципов корпоративной культуры;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала молодого специалиста;
- закрепление молодых специалистом в образовательной организации.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

2.1. Участники Программы

Координатор – сотрудник организации, который руководит всей программой наставничества и организует процесс взаимодействия участников проекта по выбранным формам наставничества. Координатор назначается решением генерального директора.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательной организации. Куратор назначается решением генерального директора.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник/ведущий курсов, мастер-классов, семинаров/ вебинаров и др.), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для решения различных задач есть два типа наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для развития профессиональных компетенций, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Сопровождает и координирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в преподавании учебного предмета или дисциплины.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, не имеющий или имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, нуждающийся в помощи в организации образовательного процесса, во взаимодействиях с обучающимися, их родителями, другими педагогами, администрацией.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом рабочем месте, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

2.2. Этапы работы с наставляемыми

В начале своего профессионального пути наставляемый педагог (молодой специалист) проходит следующие этапы:

Этап 1	Адаптация молодого специалиста на рабочем месте и вхождение в профессиональную педагогическую деятельность
Этап 2	Овладение профессиональной деятельностью и самореализация молодого специалиста в профессии
Этап 3	Развитие потенциала молодого специалиста и овладение профессиональным мастерством.

Цель 1 этапа наставничества – ознакомить молодого специалиста/ нового педагога с особенностями образовательного процесса в КГАНОУ «Краевой центр образования», условиями и содержанием его профессиональной деятельности, обеспечить быструю и эффективную адаптацию нового работника на рабочем месте.

Цель 2 этапа – обеспечить помощь в развитии профессиональных компетенций молодого специалиста, необходимых для качественного самостоятельного выполнения возложенных на него должностных обязанностей.

Цель 3 этапа – обеспечить условия для постоянного развития профессиональных компетенций и мастерства молодого педагога, определить его наиболее потенциальные и перспективные профессиональные качества для планирования профессиональной карьеры, включения в кадровый резерв.

Основными функциями педагога-наставника являются:

- помощь в планировании профессиональной деятельности молодого специалиста;
- консультирование молодого специалиста по выполнению должностных обязанностей;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе деятельности проблем.

2.3. Механизм наставнического взаимодействия

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. Подготовка условий для вхождения в программу наставничества
2. Формирование базы наставляемых (молодые/ новые педагоги).
3. Формирование базы наставников, отбор и обучение.
4. Формирование наставнических пар/ групп.
5. Организация работы наставнических пар/ групп.
6. Промежуточный мониторинг и корректировка плана взаимодействия.
7. Завершение наставничества.

Мониторинг и оценка результатов.

Поощрение наставников.

Организация хода наставнического взаимодействия

Главная задача данного этапа – выстраивание гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/ группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Взаимодействие в каждой паре/ группе включает:

- встреча-знакомство (*результат*: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, поставлена цель на первую встречу и назначено время);
- пробная рабочая встреча (*результат*: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, начинают выстраивать доверительные отношения, готовы к созданию долгосрочного плана взаимодействия);
- встреча-планирование (*результат*: определены ключевые точки наставнической программы, поставлены цели, определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч);
- комплекс последовательных встреч (*результат*: структура встреч по модели - рефлексия + план + рефлексия);
- итоговая встреча (*результат*: подведение итогов взаимодействия наставнической пары/ группы, достижение целей наставнической программы, сильные и слабые стороны).

Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/ группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и поощрения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне.

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/ групп.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы наставничества «педагог-педагог» образовательного учреждения.

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация лучших практик наставничества.

2.4. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга дает четкое представление, как происходит процесс наставнической деятельности, какие происходят изменения во взаимодействиях наставнической пары/ группы, какова динамика профессионального развития наставляемого, удовлетворенности совместной деятельностью наставника и наставляемого.

Основная цель мониторинга – оценка качества реализуемой программы наставничества.

Среди задач, решаемых мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, опрос); контроль хода реализации программ наставников; описание особенностей взаимодействия наставнической пары/ группы; контроль показателей психологического и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Оцениваемые параметры:

- приобретение практических навыков в самостоятельной профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в психолого-педагогических и методико-дидактических вопросах;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов, мастер-классов и т.д.);
- эффективное участие в профессиональных и творческих конкурсах, фестивалях;
- повышение уровня удовлетворенности собственной деятельностью;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Каждый наставник заполняет дневник и отчет наставника.

Дневник включает:

- цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре «педагог-педагог»,
- годовой план мероприятий по взаимодействию,
- анкеты, листы самооценки
- анализ собственной деятельности в процессе.

Отчет содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставника, заполняется в конце полугодия и проверяется куратором. При необходимости вносятся изменения в план работы.

План мероприятий по взаимодействию наставнической пары «педагог-педагог»

№ п/п	Мероприятие	Дата	Результат	Форма отчетности	Срок отчетности
1.					
2.					
3.					

2.5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В целях популяризации роли наставника используются следующие меры:

- организация и проведение конференций наставников;
- проведение конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническая пара года»;
- поддержка системы наставничества через сайт КЦО, создание специальной рубрики «Наставничество» (Программа наставничества, локальные акты, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого, оповещение о планируемых и проведенных интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.);
- вручение лучшим наставникам грамот/ благодарственных писем/ специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, конференциях, курсах повышения квалификации, семинарах и иных мероприятиях подобного рода).

Нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- выдвижение самых результативных наставников на участие в краевой олимпиаде педагогов-наставников «2ТТ: от традиции к трендам», в краевых конкурсах «Педсерфинг» и «Лучшая проектная идея», во всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества» и др.;
- наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен: почетной грамотой КЦО, Министерства образования и науки Хабаровского края; почетного звания «Почетный наставник Хабаровского края».

Материальные виды поощрения наставников: стимулирующие надбавки (Положение о материальном поощрении работников КЦО).

3. Используемые источники

1. Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2016–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19.12.2015 № 972-рп [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfin.khabkrai.ru/portal/upload/docs/programs/Развитие%20образования%20и%20молодежной%20политики%20Хабаровского%20края.doc>.
2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70616270/>.
3. Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1DX86jK0XCQ86GD5IAvbYQ9DxXMUnU1T/view>.
4. Региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 №887) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobr.khabkrai.ru/?menu=getfile&id=5592&view=1>
5. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>.

Анкета для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?

- В составлении рабочей программы и календарно-тематического планирования
- В планировании уроков
- В проведении уроков
- В проведении внеурочных мероприятий по предмету
- В общении с коллегами, администрацией
- В общении с обучающимися, их родителями
- Другое _____

3. Представляет ли для Вас трудность?

- Формулировка цели урока
- Выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
- Мотивировка деятельности обучающихся
- Формулирование вопросов проблемного характера
- Создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении
- Подготовка для обучающихся задания различной степени трудности
- Активные формы деятельности обучающихся
- Организация сотрудничества между обучающимися
- Организация само- и взаимоконтроля обучающихся
- Организация своевременного контроля и коррекции знаний и умений обучающихся
- Развитие творческих способностей обучающихся
- Другое _____

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь? (пронумеруйте в порядке выбора)

- Самообразование
- Практико-ориентированный семинар
- Курсы повышения квалификации
- Мастер-классы
- Творческая лаборатория
- Индивидуальная помощь со стороны наставника
- Предметное методическое объединение
- Другое _____

5. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т.д. очередь? (пронумеруйте в порядке выбора)

- Типы уроков, методика их подготовки и проведения
- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
- Учет и оценка знаний обучающихся
- Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- Урегулирование конфликтных ситуаций
- Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- Формы работы с родителями
- Другое _____

6. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое _____

7. С какими трудностями Вы столкнулись в своей педагогической деятельности?

8. Что Вас беспокоит?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Страх в общении с администрацией
- Страх в общении с родителями школьников
- Другое _____

9. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

10. В какой помощи Вы нуждаетесь?

**Анкета
Выявление способности к саморазвитию**

Уважаемые педагоги, ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты, отметив соответствующие баллы (от «1» до «5»).

№ п/п	Вопрос	Баллы				
		1	2	3	4	5
1.	Я стремлюсь изучить себя					
2.	Я оставляю время для развития, как бы ни был(а) занят(а) работой и домашними делами					
3.	Возникшие препятствия стимулируют мою активность					
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя					
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время					
6.	Я анализирую свои чувства и опыт					
7.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам					
8.	Я верю в свои возможности					
9.	Я стремлюсь быть более открытой/-ым					
10.	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди					
11.	Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты					
12.	Я получаю удовольствие от освоения нового					
13.	Возрастающая ответственность не пугает меня					
14.	Я положительно отнеслась/ отнесся бы к продвижению по службе					
	Общая сумма баллов					

Анкета наставляемого (до начала работы)

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 (до начала работы)

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]

Анкета наставляемого (для мониторинга)

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 мероприятия конкретных часто проводились по развитию 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 чувствовали 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 (для мониторинга)

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]

Анкета наставляемого (для мониторинга программы)

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 мероприятия конкретных часто проводились по развитию 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 чувствовали 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 (для мониторинга программы)

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]