

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

МКОУ «Ольховатская средняя общеобразовательная школа»

Протокол № 2 от 31.10 .2022_г.

Председатель Терехова /М.Г. Терехова/

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКОУ «Ольховатская средняя общеобразовательная школа»

_____/Н.А. Новикова/

Приказ № 2 от 31.10 2022г.



ПРОГРАММА

**наставничества в МКОУ «Ольховатская средняя
общеобразовательная школа»**

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-6
1.1. Общие положения.....	3-4
1.2. Актуальность разработки программы	4-6
1.3. Цель и задачи программы наставничества.....	6
1.4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОО	6
1.5. Ожидаемые результаты реализации программы.....	7
1.6. Срок реализации программы.....	7
1.7. Применяемые формы и методы работы.....	7-8
II. Права и обязанности участников программы наставничества	8
2.1. Зоны ответственности Наставников и Наставляемых.....	8
2.2. Права Наставников, Наставляемых.....	9
2.3. Особенности выбора и назначения Наставников.....	9-10
2.4. Требования, выдвигаемые к Наставникам, принимающим участие в программе.....	10-11
III. Типовые индивидуальные планы развития Наставляемых под руководством Наставника в разрезе форм наставничества	12-16
IV. Календарный план работы школы Наставника	17
V. Результаты реализации программы Наставничества	18
5.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы	18-20
5.2. Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель».....	20-21
5.3. Механизм реализации программы в ОО.....	21-23
5.4. Формы и условия поощрения Наставника.....	23
5.5. Условия результативности и представления результатов реализации программы наставничества.....	23
5.6. Печень документов, регламентирующих реализацию Программы наставничества.....	24
Приложения	25-39

І.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Общие положения.

Программа наставничества разработана в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (целевой моделью) 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 министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г. №Р-145), методическими рекомендациями по внедрению 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")» (письмо Минпросвещения РФ от 23 января 2020г. № МР-42/02), постановлением губернатора Курской области от 08.12.2020 №385-пг «О внедрении 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», приказом комитета образования и науки Курской области от 07.06.2021 №1-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

Наставляемый – педагогический работник со стажем работы менее трёх лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

Наставник - педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество в образовательной организации.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность реализации программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1.2. Актуальность разработки программы

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с

переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». 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.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель: успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а так же создание комфортной профессиональной среды внутри ОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
2. Формирование потребности Наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого.
4. Ориентирование Наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Способствовать развитию интереса Наставляемого к педагогической деятельности.
6. Ускорение процесса профессионального становления молодого педагога.
7. Приобщение Наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.

**1.4. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ
В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ
В МКОУ «ОЛЬХОВАТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА»
ПОНЫРОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель (педагог-педагог)	«опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

1.5. Ожидаемые результаты реализации программы:

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а так же стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

1.6. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МКОУ «Ольховатская средняя общеобразовательная школа» рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 31 мая 2023 года.

1.7. Применяемые формы и методы работы:

- беседа;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары, вебинары;
- методические консультации;
- посещение открытых уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в конкурсах различного уровня и тематических мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

I. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1. Зоны ответственности Наставников и Наставляемых

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по воспитательной работе (далее - Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой Наставников и Наставляемых;
- организация обучения Наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

- контроль проведения программы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.

Обязанности Наставника:

- знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать совместно с Наставляемым индивидуальный план с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- мотивировать Наставляемого на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;
- демонстрировать Наставляемому передовые методы и формы работы, анализировать и в месте с Наставляемым оценивать самостоятельное проведение Наставляемым учебных и внеклассных занятий;
- привлекать Наставляемого к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого, составлять отчет по итогам реализации программы наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности Наставляемого:

- изучать нормативно – правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять индивидуальный план в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

2.2. Права Наставников, Наставляемых

Права Наставника:

- запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого, как в устной, так и в письменной форме;
- требовать выполнения Наставляемым предусмотренных Программой обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого;

- вносить предложения о применении к Наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанными с наставничеством и требующими решения руководителя ОО или Куратора.

Наставляемый имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию и завершению программы наставничества;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанными с Педагогической деятельностью.

2.3. Особенности выбора и назначения Наставников

Первым шагом процесса выбора Наставников является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными Наставниками. Анкета содержит сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе Наставляемого, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Следующим важным элементом процедуры отбора выступает собеседование. Подготовлен перечень вопросов, которые задаются претенденту, включающих информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях. Уточняется, позволит ли распорядок дня Наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Выясняется, понимает ли кандидат свои задачи относительно Наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование неодностороннее – предоставляется возможность задавать вопросы и кандидату.

Основные принципы Наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:

- принятие;
- умение слушать;
- умение слышать;
- умение задавать вопросы;
- равенство;
- честность и открытость;
- надежность;
- последовательность.

2.4. Требования, выдвигаемые к Наставникам, принимающим участие в программе

Требования, предъявляемые к Наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

III. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

№	Содержание работы	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность¹					

¹ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО.		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, спортивный зал, библиотека, столовая и пр.	сентябрь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов и др.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; библиотекарь и пр.	сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО.		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях « https://vk.com », изучены правила размещения информации в Интернете.		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.).		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения.		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных		

	обязанностей.		обязанностей.		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по учебным дисциплинам.		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника²					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу). ³		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1,8 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям.		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога.		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание и др.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеурочной деятельности обучающихся.		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН и др.		

² Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

³ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность).		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>).		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, должностная инструкция, ВСОКО и др.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты и конспекта урока).		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по учебным предметам.		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО.		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога в организации проектной деятельности обучающихся.		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.		По формату подготовлены документы, сопровождающие деятельность педагога.		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы		

	центров, площадок, формы и направления профессионального развития).		собственного профессионального развития на следующий год.		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики.		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности.		Разработаны программы внеурочной деятельности для 1 кл. «Финансовая грамотность», для 8 кл. «Проектная деятельность».		

Подпись наставника _____/Ф.И.О./

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого педагога _____/Ф.И.О./

« ____ » _____ 20__ г.

IV. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До сентября 2022 г.	Куратор Терехова М.Г.
1. Организация и проведение вводного совещания с наставниками. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов.	До 20 сентября 2021 г.	Куратор Терехова М.Г. Наставник: Богданова Л.Г. Наставляемый Галигузова Т.В.
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в школе, стажировка и др.), согласование способов с наставниками.	До ноября 2022 г.	Директор ОО Новикова Н.А.
Организация профразвития наставников, проведение обучения: курсы повышения квалификации.	До января 2023 г.	Куратор Терехова М.Г.
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения.	До 25 января 2023 г.	Куратор Терехова М.Г.
Работа наставников с наставляемыми по индивидуальным планам.	До марта 2023 г.	Наставник: Богданова Л.Г. Наставляемый Галигузова Т.В.
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника.	Апрель 2022 г.	Куратор Терехова М.Г.
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам в Программу наставничества ОО на следующий год.	Май 2022 г.	Куратор Терехова М.Г.

V. Результаты реализации программы наставничества

5.1. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы)

- наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к форме наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели программы, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программе, а так же современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности заинтересованности участников в профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «Наставник-Наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программы наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «Наставник – Наставляемый».

Задачи мониторинга:

- Научное и практическое обоснование требований к процессу организации наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами.
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и на "выходе" реализуемой программы.

5.2. Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Направления реализации программы	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар/групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.

**5.3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МКОУ «ОЛЬХОВАТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

№ п/п	Мероприятия	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	- обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества. Ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние.	- определить заинтересованных в наставничестве педагогов в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать педагогов через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и модели участия.
2.	Формирование базы наставляемых	- информировать педагогов, о возможностях и целях программы; - включить собранные данные в базу наставников, а так же в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.	
3.	Формирование базы наставников	- информировать коллектив педагогов и молодых специалистов о запуске программы; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов.	Мотивировать наставников.
4.	Отбор и обучение наставников	- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников.	Найти ресурсы для организации обучения наставников.

5.	Формирование наставнических пар	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым.	Привлечь педагогов к формированию пар.
6	Организация работы наставнических пар	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации или материалы по взаимодействию с наставляемыми; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников.	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7.	Завершение наставничества	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	- привлечь педагогов к оценке результатов наставничества; - пригласить исполнительно - распорядительных органов муниципального образования, на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников.

5.4. Формы и условия поощрения Наставника

К числу лучших мотивирующих Наставника факторов можно отнести;

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором Наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций Наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших Наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте;
- создание на школьном сайте методической копилки с программой наставничества;
- доска почета «Лучшие Наставники»;
- награждение школьными грамотами «Лучший Наставник»;
- благодарственные письма Наставникам.

5.5. Условия результативности и представления результатов реализации программы наставничества

Результатом правильной организации работы Наставников будет высокий уровень включенности Наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

5.6. Перечень документов, регламентирующих реализацию Программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию Программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ руководителя образовательной организации об утверждении программы наставничества;
- индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым;
- журнал Наставника;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого;
- мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического совета, на котором рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления Наставников и Наставляемых лиц.

Приложения

Приложение 1.

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

Анкета Наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

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

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

3. 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? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей 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 для участников (по завершению работы) формы наставничества

«Учитель – Учитель».

Анкета Наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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 от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от Программы и своей роли?

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

Ваши ожидания?										
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в Программе?

16. Чего Вам не хватило в Программе/что хотелось бы изменить?

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

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

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

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

2. Если да, то где? _____

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

3.Эффективность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность Программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество Программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность Наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от Программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в Программе?

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

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).					
---	--	--	--	--	--

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? [да/нет]

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

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность Программы наставничества.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия Наставника и Наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности Наставляемого.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения Наставников, Наставляемых и кураторов.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия Наставника и Наставляемого.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понимание форм поощрения и мотивации Наставников и Наставляемых.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос).											
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для Наставляемого)**

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

1.1. Насколько комфортно было общение с Наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с Наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку Наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь Наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с Наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с Наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет Наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

5. Планируете ли Вы стать Наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для Наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с Наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность Наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа Наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с Наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки
эффективности Программы наставничества**

**Опросники для SWOT- анализа
реализуемой Программы наставничества
Форма наставничества «учитель – учитель»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка Наставляемых

Всего участников –
из них:
Довольны совместной работой -
Довольны результатом -

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе.	
Хотели продолжить работу в Программе наставничества.	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-ти лет.	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации.	

После общения с Наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества.	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.	

Личностная оценка Наставников

Всего участников –

из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом -

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения Наставников	
Понравилось участвовать в Программе.	
Хотели бы продолжить работу в Программе наставничества.	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-ти лет.	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации.	

Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества.	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

