

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Турочакская средняя общеобразовательная школа имени
Героя Советского Союза Якова Илларионовича Баляева»

Принято
На заседании педсовета
Протокол № 2 от 03.09.2020

Утверждено
Директор школы:
А.Н.Болтухин

Приказ № 503 от 25.09.2020



Программа наставничества
«Учитель - учитель»

І.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач МОУ «Турочакская СОШ им. Я.И. Баляева» .

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.

Начинающему учителю 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.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

1.2 ВЗАИМОСВЯЗЬ С ДРУГИМИ ДОКУМЕНТАМИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Программа наставничества «Учитель - учитель» МОУ «Турочакская СОШ им. Я. И. Баляева» тесно связана с Региональными проектами:

- «Современная школа» - обновление содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечение всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования;

«Учитель будущего» - профессиональный рост педагогических работников;

Наряду с перечисленными проектами данная программа тесно связана с программой стратегического развития образовательного учреждения, с планом учебно – методической работы МОУ «Турочакская СОШ им. Я. И. Баляева».

1.3 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

ЦЕЛЬ:

обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

ЗАДАЧИ:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя и педагога со стажем.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре МОУ «Турочакская СОШ им. Я. И. Баляева», способствовать объединению на основе школьных традиций.

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 (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

ДЛЯ НАСТАВНИКА:

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

ДЛЯ МОУ «ТУРОЧАКСКАЯ СОШ ИМ.Я.И.БАЛЯЕВА»:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

1.4 СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1 год

1.5 ПРИМЕНЯЕМЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТЕХНОЛОГИИ

В МОУ «Турочакская СОШ им. Я. И. Баляева» реализуются следующие формы взаимодействия и технологии наставничества:

«Новичок - мастер» - поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

В ходе освоения данной программы наставничества применяются технологии:

«Консалтинг» - взаимодействие между консультантом и сопровождаемым, направленное на поиск возможностей эффективного преодоления трудностей.

Этапы:

1. Признание проблемы заказчиком.
2. Первичное консультирование
3. Сбор необходимых для сотрудничества данных.
4. Разработка решения проблемы.

5. Реализация решений и осуществление контроля за их выполнением.
6. Оценка полученных результатов.

«Тьюторство» - организация образования и самообразования педагогов в процессе реализации индивидуальной образовательной программы поддержки.

Этапы:

1. Диагностика
2. Размораживание/ проблематизация
3. Организация деятельности.
4. Рефлексия.
5. Коррекция и контроль.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И ИХ ФУНКЦИИ

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации программы можно выделить два типа наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программ наставничества.

Критерии отбора наставников

это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника

Квалификация сотрудника	Учитель первой или высшей категории; наличие опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности
Профессиональные знания и навыки	Глубокое знание преподаваемого предмета; высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других; умение слушать; аккуратность, дисциплинированность; ответственность; ориентация на результат; командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в передаче опыта педагогической деятельности; потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

2.2 МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом:

Планирование. Подготовка пакета нормативных документов для запуска программы наставничества (разработать анкету для формирования запросов педагогов, дорожную карту реализации программы) .

Организация. Отбор наставников по разработанным критериям, обучение наставников, организация работы наставнических пар, обеспечение сопровождения куратором.

Мотивация. Проведение работы по мотивации участников программы.

Координация. Составление графика встреч для подведения промежуточных результатов, мониторинг эффективности реализации программы.

Анализ и контроль. Подведение итогов мониторинга, сравнение с установленными показателями эффективности реализации программы. Анализ плюсов (минусов), внесение корректировок. Формирование базы

наставников. Составление отчета о реализации программы, включая информационно- презентационные материалы для продвижения примера успешной работы наставнических пар.

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

			квалификации на партнерских образовательных площадках.	
--	--	--	--	--

Формы взаимодействия наставнических пар.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Проведение экскурсии по школе, оказание помощи в выборе дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.
3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Организация творческой и иной деятельности наставляемого –выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.
4. Помощь в самоорганизации. Помощь в составлении программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания.
5. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых уроков, семинаров; методические советы; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ.

Проведения текущего контроля эффективности работы наставнической пары осуществляется 1 раз в четверть на заседании методического совета школы и может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации, где проводится групповая рефлексия,

обсуждение успехов и возникших проблем, анализ наполняемости портфолио наставляемых.

Итоги реализации программы наставничества рассматриваются на педагогическом совете МОУ «Турочакская СОШ им. Я. И. Баляева» в конце учебного года.

3.2 ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Критерии эффективности системы наставничества:

Достижение целей системы наставничества.

Мнение всех участников системы.

Достижение сотрудниками требуемой результативности.

Соответствие профилю должности и поведенческие изменения.

Экономическая эффективность.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества (Приложение)

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД

№	Мероприятие	Виды деятельности	Ответственный	Ожидаемый результат	Сроки
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор (разработка) диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Куратор	Пополнение банка данных. Создание наставнической пары. Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста	август
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО.	куратор наставник	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации	Август - сентябрь

		Составление рабочей программы, заполнение электронного журнала «Контингент»		и	
3	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	куратор наставник	Наличие программы индивидуального профессионального развития	сентябрь
4	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Создание на личном сайте/ блоге наставника страницы для молодого специалиста; организация общения посредством эл.почты и т.п.	наставник	Возможность постоянного взаимодействия и общения	октябрь
5	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Организация работы с видеоматериалами. Разработка инструментария для самостоятельного	наставник	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока СДП	ноябрь

		проектирования урока молодым специалистом.			
6	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока молодым специалистом. Анализ и самоанализ уроков.	Наставник наставляемый	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока СДП	Ноябрь - май
7	Текущий контроль. Мониторинг эффективности реализации программы. (профессионального роста молодого специалиста)	Выбор диагностических методик, осуществление мониторинга	куратор	Анализ эффективности реализации программы, коррекция ИОМ молодого специалиста	ноябрь
8	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	наставник	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий	Декабрь - май
9	Текущий контроль. Мониторинг эффективности реализации программы.	Выбор диагностических методик, осуществление мониторинга	куратор	Анализ эффективности реализации программы, коррекция	январь

	(профессионального роста молодого специалиста)			ИОМ молодого специалиста	
10	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикум по решению педагогических ситуаций	наставник	Культура общения с педагогами, родителями, обучающимися, освоенные эффективные приемы	февраль-май
11	Текущий контроль. Мониторинг эффективности реализации программы. (профессионального роста молодого специалиста)	Выбор диагностических методик, осуществление мониторинга	куратор	Анализ эффективности реализации программы, коррекция ИОМ молодого специалиста	март
12	Организация мероприятий по саморазвитию молодого специалиста	Участие в вебинарах, курсах, конкурсах др.	Куратор, наставник	Саморазвитие педагога. Пополнение портфолио.	апрель-май
13	Текущий контроль. Мониторинг эффективности реализации программы. (профессионального роста молодого специалиста)	Выбор диагностических методик, осуществление мониторинга	Куратор, наставник	Анализ эффективности реализации программы, коррекция ИОМ молодого специалиста. <i>Разработка технического задания на основе перспектив работы на</i>	Май

				<i>следующий год.</i>	
14	Итоги реализации программы наставничества	Подготовка отчета наставника и наставляемого (молодого специалиста)	Куратор, наставник, наставляемый	Отчет на педагогическом совете школы	Май - июнь

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Форма «учитель – учитель»

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

навыков										
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)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

и квалификационными требованиями)										
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]

Форма «учитель – учитель»

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
	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	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

конкретных 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]

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]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
внешние	возможности	угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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

Исследования

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z/x*100$)
Количество успешно реализованных образовательных проектов				
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				