

возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующих в наставнической деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программы наставничества, показателей эффективности наставнической деятельности;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Термины и определения

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 – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию 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.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

4. Формы наставничества

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МАОУ СОШ № 7 предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организация работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.3. В МАОУ СОШ № 7 выделены следующие формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель - ученик», «учитель-учитель».

4.4. Наставляемый в форме «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель» являются обучающиеся в возрасте от 11 до 18 лет. В формате «учитель-учитель» возрастной параметр не задается.

4.5. Наставниками могут быть обучающиеся МАОУ СОШ № 7, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.6. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.7. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МАОУ СОШ № 7, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

4. 9. Форма наставничества «учитель – учитель». 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 первую разностороннюю поддержку, а также обратное взаимодействие в вопросах совершенствования информационно-коммуникационной компетенции опытных педагогов.

4.10. Форма наставничества «учитель – ученик». Предполагает взаимодействие учителя с учеником по организации и сопровождению учебно-исследовательской, проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ сопровождения профессиональной направленности, а также взаимодействие с учащимися состоящими на различных видах профилактического учета.

4.11. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

5. Порядок организации наставнической деятельности

5.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании положения, «дорожной карты» внедрения целевой модели и программы наставничества МАОУ СОШ № 7.

5.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель МАОУ СОШ № 7, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 7.

5.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

5.4. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

– реализуемые формы наставничества «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель-ученик».

5.5. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5.6. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

5.7. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- состоящие на различных видах профилактического учета.

5.8. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

5.9. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

5.10. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5.11. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

5.12. Замена наставника производится приказом директора школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МАОУ СОШ № 7;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности.

5.13. При замене наставника период наставничества не меняется.

5.14. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

5.16. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5.17. Этапы наставнической деятельности осуществляются в соответствии с «дорожной картой» внедрения целевой модели наставничества.

5.18. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Права и обязанности куратора

6.1. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 7), состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора.

6.2. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 7) отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной организации.

6.3. К зоне ответственности куратора относятся:

- ✓ сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- ✓ организация обучения наставников;
- ✓ контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 7;
- ✓ контроль проведения программ наставничества;
- ✓ участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- ✓ решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- ✓ мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы;

6.4. С целью реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 7 ежегодно разрабатывается план и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

6.5. Наставники должны пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которые они реализуют.

6.6. Формируются пары «наставник-наставляемый» либо группа из наставника и нескольких наставляемых.

6.7. Форма отчетности наставника является мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого (1 раз в полугодие) и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников, в том числе - в рамках программы наставничества.

7.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества и за организационно-методической поддержкой.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества.

8.2. Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в МАОУ СОШ № 7 нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МАОУ СОШ № 7.

9. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

9.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

9.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

10.1. Мероприятия по 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 вкладки "Наставничество" на школьном сайте;

✓ создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества;

✓ доска почета «Лучшие наставники»;

✓ награждение школьными грамотами "Лучший наставник";

✓ благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

✓ предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

10.2. Директор школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды наставничества и повышения его эффективности.

11. Завершение персонализированной программы наставничества

11.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

11.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

12. Мониторинг и оценка эффективности реализации наставничества

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

12.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

12.2. 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 процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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.

Среди возможных оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

12.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы

наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; - динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы (Приложение 1).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика: - развития гибких навыков участников программы;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый».

Среди возможных оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);

- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов); - психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

13. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- ✓ Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 7;
- ✓ Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- ✓ Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 7;
- ✓ Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 7;
- ✓ Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

Приложение 1

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества.

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма «ученик - ученик» 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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником 12345678910
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? 12345678910
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? 12345678910
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? 12345678910
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? 12345678910
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? 12345678910
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? 12345678910
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? 12345678910
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни. 12345678910
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас. 12345678910

13. Что Вы ожидаете от программы?
14. Что для Вас является особенно ценным в программе?
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым? 12345678910
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?
12345678910
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? 12345678910
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? 12345678910
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? 12345678910
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? 12345678910
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс. 12345678910
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы. 12345678910
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого. 12345678910
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?
14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? 12345678910
15. Вы рады, что участвуете в программе? [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. Ожидаемая эффективность программы наставничества. 12345678910
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества.
12345678910
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).
12345678910
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.
12345678910 17
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). 12345678910
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.
12345678910
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.
12345678910
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации. 12345678910
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? 12345678910
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?
12345678910
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? 12345678910
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. 12345678910

4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? 12345678910

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями). 12345678910 18

6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации. 12345678910

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? 12345678910

8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? 12345678910

9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации. 12345678910

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс. 12345678910

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой. 12345678910

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 «ученик - ученик»

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. Насколько комфортным было общение с наставником? 12345678910

4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 12345678910

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 12345678910

6. Ощущение поддержки наставника. 12345678910 19 7. Помощь наставника. 12345678910

8. Насколько был понятен план работы с наставником? 12345678910

9. Ощущение безопасности при общении с наставником. 12345678910

10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 12345678910

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910

12. Насколько Вы довольны результатом? 12345678910

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [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. Насколько комфортно было общение с наставляемым? 12345678910
 4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 12345678910
 5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 12345678910
 6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 12345678910
 7. Насколько удалось спланировать работу? 12345678910
 8. Насколько удалось осуществить свой план? 12345678910
 9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 12345678910
 10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910
 11. Насколько понравилась работа наставником? 12345678910
 12. Насколько Вы довольны результатом? 12345678910
 13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910
 15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
 17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
 18. Насколько полезным/интересным было обучение? 12345678910
 19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
 20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
 22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
 23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
 24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [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. 12345678910
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 12345678910
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями). 12345678910
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации. 12345678910
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). 12345678910
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний. 12345678910
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков. 12345678910
10. Качество программы профессиональной адаптации. 12345678910
11. Ощущение поддержки наставника. 12345678910
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910
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. 12345678910
 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 12345678910
 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? 12345678910
 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации. 12345678910
 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? 12345678910
 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? 12345678910
 9. Качество программы профессиональной адаптации. 12345678910
 10. Включенность наставляемого в процесс. 12345678910

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 12345678910
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 12345678910
14. Что особенно ценно для Вас было в программе? 23
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]