

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ШКОЛА № 657
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ПРИНЯТА

на Педагогическом совете

Протокол от 31.08.2023 № 01

УТВЕРЖДЕНА

Приказ от 31.08.2023 № 137

Директор _____ Е.В. Раева

ПОДПИСАНА ЭЦП

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-2024 учебный год**

Санкт-Петербург

2023

1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 657 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Учитель будущего" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

ГБОУ является специализированным образовательным учреждением, в котором обучаются дети с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями). Многие учащиеся имеют инвалидность и/или относятся к группе обучающихся, имеющих тяжелые множественные нарушения развития (далее – ТМНР). Следовательно, в школе созданы особые организационно-педагогические условия обучения и воспитания:

- раннее получение специальной помощи средствами образования;
- обязательность непрерывности коррекционно-развивающего процесса, реализуемого как через содержание предметных областей, так и в процессе коррекционной работы;
- научный, практико-ориентированный, действенный характер содержания образования;
- доступность содержания познавательных задач, реализуемых в процессе образования;
- увеличение сроков получения образования;
- систематическая актуализация сформированных у обучающихся знаний и умений, специальное обучение их «переносу» с учетом изменяющихся условий учебных, познавательных, трудовых и других ситуаций;
- обеспечение особой пространственной и временной организации общеобразовательной среды с учетом функционального состояния центральной нервной системы и нейродинамики психических процессов обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);
- использование преимущественно позитивных средств стимуляции деятельности и поведения обучающихся, демонстрирующих доброжелательное и уважительное отношение к ним;
- развитие мотивации и интереса к познанию окружающего мира с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающегося к обучению и социальному взаимодействию со средой;

- стимуляция познавательной активности, формирование позитивного отношения к окружающему миру;
- введение учебных предметов, способствующих формированию представлений о природных и социальных компонентах окружающего мира;
- овладение разнообразными видами, средствами и формами коммуникации, обеспечивающими успешность установления и реализации социокультурных связей и отношений обучающегося с окружающей средой;
- возможность обучения по программам профессиональной подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- психологическое сопровождение, направленное на установление взаимодействия семьи и организации;
- постепенное расширение образовательного пространства, выходящего за пределы организации.

Реализация выше перечисленных организационно-педагогических условий происходит на основе личностно-ориентированного подхода к воспитанию и обучению через изменение содержания и совершенствование методов и приемов работы. В свою очередь, это позволяет формировать возрастные психологические новообразования и корректировать высшие психические функции в процессе изучения обучающимися учебных предметов, а также в ходе проведения коррекционно-развивающих занятий.

В связи с вышеописанной спецификой организации образовательного процесса в рамках реализации данной Программы являются важными следующие направления работы:

- Создание системы профессионального роста педагогических работников ГБОУ. Организация методической и психологической поддержки вновь принятых педагогических работников и молодых специалистов, их эффективное включение в образовательный процесс. Создание благоприятных условий для привлечения в школу молодых специалистов.
- Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей каждого ребенка, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленную на самоопределение и профессиональную ориентацию обучающихся.

Данные направления работы обеспечивают связь в части достижения результатов федеральных проектов "Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», «Современная школа», а также выполнения Программы развития ГБОУ на 2020-2024 года.

1.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов и молодых специалистов. Задачи реализации

целевой модели наставничества:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала педагога, молодого специалиста;
- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

2. Общие положения

2.1. Программа разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "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"), Уставом ГБОУ школы №657 Приморского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ.

2.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, утверждена приказом директора.

2.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

– «не навреди» - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– индивидуализации - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных,

национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– равенства - предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– аксиологичности - ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– научности - предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;

– системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– стратегической целостности - определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– комплексности - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– личной ответственности - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, коррекционно-развивающей и воспитательной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель-учитель»,

2.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества.

2.5.1. Форма наставничества «учитель-учитель»:

- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе ГБОУ.

3. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

3.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 2). Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участников Программы.

3.3. Персонализированные данные из базы наставляемых и наставников хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонализированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

3.4. Этапы реализации Программы (Таблица №1).

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка Условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества. Создание рубрики на официальном сайте ГБОУ.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. Анализ наличной ситуации в ГБОУ. «Дорожная карта» реализации наставничества (Приложение 1). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества. Рубрика на официальном сайте ГБОУ.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем (на основании специфики организации образовательного процесса в ГБОУ). Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых.
Формирование базы наставников	Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта, соответствующие квалификационным характеристикам и имеющие достаточный опыт работы по специфике профессиональной деятельности (должности) наставляемого в ГБОУ; 	База наставников.
Отбор и обучение наставников	Выявление и обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Приказ о назначении наставников.

Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Проведение первой, организационной, встречи: планирование рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Составление плана работы наставника с наставляемым.	План работы наставника. Мониторинг (анкетирование участников, проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.).
Завершение Программы	Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте школе.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. Мониторинг качества реализации программы наставничества. База потенциальных наставников. Обновление рубрики на официальном сайте ГБОУ.

4. Реализация целевой модели наставничества

4.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ:

- информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества в рамках заседания Педагогического совета школы;
- создание рубрики на официальном сайте ГБОУ.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение заседания Педагогического совета ГБОУ, на котором будут представлены итоги реализации Программы.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель».

5.3 Описание форм наставничества (Таблица №2).

Таблица 2. Описание форм наставничества

Форма наставничества «учитель-учитель»	
Цель	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; • развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; • прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; • ускорить процесс профессионального становления педагога.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе ГБОУ; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
Описание участников	<ul style="list-style-type: none"> • Наставник. Опытный педагог, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта, соответствующий квалификационным характеристикам и имеющий достаточный опыт работы по специфике профессиональной деятельности (должности) наставляемого в ГБОУ; Обладает организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. • Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о специфике организации образовательного процесса в ГБОУ.
Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Консультации (встречи) на всех этапах работы. • Участие в мониторинге личной удовлетворенности участием в программе наставничества. • Участие в заключительном мероприятии.

5. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 3 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в

соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; 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.

6. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

«Дорожная карта» (план мероприятий) реализации целевой модели наставничества в ГБОУ школе № 657 Приморского района Санкт-Петербурга на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители	Отметка о выполнении
Подготовка условий Задача: информирование участников образовательных отношений; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и наставников.				
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества в рамках заседания Педагогического совета школы.	Август 2023г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Задаева С.Б.	
5	Создание рубрики на официальном сайте школы.	Сентябрь–октябрь 2023г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Львов Д.В.	
Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.				
6	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Август-сентябрь 2023г.	Методист Иванчукова Е.Л.	

7	Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от наставников	Сентябрь 2023г.	Методист Иванчукова Е.Л.	
8	Анализ полученных данных.	Сентябрь-октябрь 2023г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н.	
<p>Формирование базы наставников</p> <p>Задача: поиск потенциальных наставников и формирование базы наставников.</p>				
9	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества.	Август-сентябрь 2023г.	Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	
10	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Август– сентябрь 2023г.	Методист Иванчукова Е.Л.	
11	Анализ полученных данных.	Сентябрь–октябрь 2023г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н.	
12	Проведение собеседования с наставниками.	Сентябрь–октябрь 2023г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	

13	Обучение наставников (в случае необходимости). Обеспечение необходимыми методическими материалами.	По необходимости	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	
<p>Организация работы наставнических пар/групп</p> <p>Задача: формирование пар, составление плана, организация совместной работы в соответствии с утвержденным планом.</p>				
14	Проведение первой, организационной, встречи: планирование рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Составление плана работы наставника с наставляемым.	Сентябрь-октябрь 2023г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	
15	Регулярные встречи наставника и наставляемого (совместная работа в соответствии с утвержденным планом).	Октябрь – май 2023-2024 учебного года	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	

16	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2024 г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	
17	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Май 2024г.	Методист Иванчукова Е.Л.	
Завершение наставничества Задача: оценка качества реализации программы наставничества и подведение итогов.				
18	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Май-июнь 2024г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	
19	Проведение заключительного мероприятия для подведения итогов программы наставничества.	Июнь 2024г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	

20	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.	Июнь 2024г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Максимова Н.М. Зам. директора по УВР Задаева С.Б. Методист Иванчукова Е.Л.	
21	Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте школе.	Июнь 2024г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н. Зам. директора по УВР Львов Д.В.	
22	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	Июнь 2024г.	Зам. директора по УВР Савенок Д.Н.	

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

Приложение 2

Примерные форма базы наставников и наставляемых

Примерная форма базы наставляемых¹

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ²	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ³	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ⁴

Примерная форма базы наставников

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁵	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы ⁶	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

¹ Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

² Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

³ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

⁴ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁵ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁶ См. ссылку №8

Форма "учитель - учитель"

Первый этап опроса

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 |
| 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 _____ | |
| 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)?
16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Очень часто Часто Редко 1 - 2 Никогда
раз

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

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 Никогда
раз

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

Второй этап опроса

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 1 - 2 Часто Редко 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? _____
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков Очень 1 - 2
(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? часто ЧастоРедкораза 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]