

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №1
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ г. ТОМСКА

**Подписано цифровой
подписью: Бичикашвили
Роман Георгиевич**
634027, г.Томск, ул.Смирнова, 50,
МБОУ школа-интернат № 1
тел.: (3822) 76-47-22, факс: (3822)
72-99-37, e-mail:
int1@education70.ru

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ школы-интерната №1
_____ Р.Г. Бичикашвили
Приказ от 06.09.2023 № 144О/Д

**ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБОУ ШКОЛЕ-ИНТЕРНАТЕ №1
Г. ТОМСКА**
(на период 2023 – 2025 гг.)

Нормативно-правовое обеспечение

- [Указ Президента РФ](#) от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- [Стратегия развития воспитания](#) в Российской Федерации на период до 2025 года.
- [Федеральный проект "Успех каждого ребёнка"](#) национального проекта "Образование" (утверждён президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16).
- [Распоряжение](#) Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г № 145-р "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 учащимися".
- Письмо министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23 января 2020 г. NMP-42/02).
- Региональный проект ["Современная школа"](#).
- Региональный проект ["Успех каждого ребенка"](#).
- [Распоряжение](#) Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 г. № 420-р "О внедрении и реализации в Томской области 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 учащимися".
- [Приказ ОГБУ "РЦРО"](#) от 23.11.2020 г. № 331/1 "Об утверждении дорожной карты реализации региональной программы "Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг."
- Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс] : методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон.текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021.
- [Распоряжение](#) департамента образования администрации Города Томска №735-р от 17.08.2021 г. "Об утверждении муниципальной программы "Развитие наставничества в муниципальной системе образования "Город Томск" на 2021 -2024 гг" (молодые педагоги).
- Распоряжение Департамента общего образования Томской области №305-р от 13.04.2020г. «Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области».
- Региональная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области (2020-2024г.г.).
- [Муниципальная программа](#) "Развитие наставничества в муниципальной системе образования "Город Томск" на 2021-2024 гг." (молодые педагоги).
- [Комплексный план мероприятий](#) ("дорожная карта") по развитию наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг. (молодые педагоги).
- [Положение](#) о наставничестве на муниципальном уровне.
- [Распоряжение](#) департамента образования администрации Города Томска от 29.05.2018 № 428р "Об утверждении Положения о наставничестве на муниципальном уровне".
- Основная общеобразовательная программа начального общего образования МБОУ школы-интерната №1;
- Основная общеобразовательная программа основного общего образования МБОУ школы-интерната №1;
- Рабочая программа воспитания.

Данная программа рассчитана 2023 – 2025 годы

Цель, задачи, этапы реализации программы.

Цель – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в школе-интернате №1.

Организация и внедрение наставничества предполагает реализацию четырех **основных этапов**:

1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

4. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 16 лет.

В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» (вариация формы «ученик – ученик») возрастной параметр не задается.

Наставниками могут быть обучающиеся школы-интерната, представители сообществ выпускников, педагоги и иные должностные лица школы, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать обучающийся, молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

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

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

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровня получения образования, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

Предполагает взаимодействие обучающихся школы-интерната №1, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с

особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- Помощь в реализации лидерского потенциала,
- Улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов,
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психо-эмоционального фона внутри класса (группы) и школы;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешных реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся 8-9 классов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке и ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе и или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задача адаптации),

проектная деятельность, подготовка мероприятий школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытными располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первоуразностороннюю поддержку.

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

Задачи:

1. Содействовать саморазвитию и самообразованию педагогов школы-интерната.
2. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.
3. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников и их наставников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре школы-интерната, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
6. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Ожидаемые результаты

- для молодого педагогического работника:

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;

повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);

эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

наличие портфолио у каждого молодого педагога; успешное прохождение процедуры аттестации;

- для наставника:

эффективный способ самореализации;

рост педагогического мастерства;

достижение высоких результатов в области аттестации;
 для школы:
 успешная адаптация молодых педагогических работников;
 стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение
 высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Формы наставничества

Формы наставничества	Определение
Традиционное (индивидуальное)	Один педагог помогает другому педагогу успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками и приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию
Групповое наставничество	Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения
Сетевое наставничество	Развитие наставничества на некоторой площадке для знакомства нескольких сотрудников, которое помогает определить людей с общими целями и взаимными интересами.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.
Виртуальное/цифровое наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулы ресурс для комфортного становления и развития внутри организации профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в школе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся учителя;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов педагогическими и родительскими сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик мол одного специалиста.

Портрет участников

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 педагогического и/или школьного сообществ.

Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств,

помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических 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, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях школы-интерната.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ, тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в школе-интернате: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – УЧЕНИК»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему профессиональным и личностным самоопределением способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующем уровне получения образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышении процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среднеоцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психо-эмоционального фона внутри школы;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент–ученик»:

- взаимодействие «успевающий–неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и дисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный–другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом

(творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая совершенство навыков.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствия на занятиях (определение образовательной траектории).

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей («работодатель – студент») формах следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охватенные программой наставничества

правления подготовки;

- численный рост планирующего трудоустройства на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка развития коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической системы.

Особенно значима данная форма наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника отношения студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитию у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в школе;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустроиться или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри школы-интерната.

Возможные варианты

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» –

краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группестудентоввозможности иперспективыконкретного местаработы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпусков в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы

Практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарка вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

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.

Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) школы-интерната, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК»

Данная форма предполагает взаимодействие педагога или мастера своего дела (имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата) с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе, принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением.

Основные участники программы и их функции

Наставляемые: обучающиеся 5-9 классов.

Наставники: учителя – предметники, педагог-психолог, классный руководитель.

Куратором программы наставничества является заместитель директора.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптация его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, педагогом-психологом.

«Учитель – пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка са адаптацией в коллективе и развитие коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

Ожидаемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона на всех уровнях образования в школе.
- Увеличение количества участников разных конкурсов, олимпиад, а также внеурочных мероприятий.
- Увеличение количества обучающихся, представивших собственный продукт (проект, исследование) на разных конференциях, а также внеурочных мероприятий.
- Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа опытных и активных учителей	Анкетирование
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором или школьным координатором.
Проводится отбор обучающихся: - имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию; - с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Мониторинг образовательных результатов у наставляемых.	Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.
Рефлексия формы наставничества, её реализации.	Анализ эффективности

Положением о наставничестве в школе-интернате №1 регламентирован порядок его организации:

Ежегодно приказом директором закрепляются наставники за наставляемыми разных моделей наставничества.

Список наставляемых, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества, формируется ежегодно не позднее 1 ноября текущего учебного года, в случаях

прохождения производственной практики студентами или трудоустройства вновь прибывших учителей такой список формируется в течение недели.

Список наставников программы наставничества обучающихся формирует заместитель директора по направлению наставничества (заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе).

Вышеперечисленные заместители директора являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программы наставничества соответствующим направлениям.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

Программа наставничества, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и наставляемого осуществляются в соответствии с рекомендованными формами документации наставничества.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместитель директора) 2 раза в год (на 9 января и 25 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

Кураторы процессов наставничества по закрепленным направлениям:

- разрабатывают (совместно с наставником) план наставничества;
- проводят работу по закреплению наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводят мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- посещают отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организуют обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывают им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- анализируют и распространяют положительный опыт наставничества в школе.

В рамках реализации данной деятельности в школе разработан стратегический план мероприятий по реализации наставничества во всех формах наставничества.

Стратегический план по развитию наставничества в школе на период до 2025 года

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Результат
Реализация и актуализация нормативных документов			
Разработка дорожной карты и внесение в неё корректив	Сентябрь	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие дорожной карты
Разработка Программы развития наставничества в школе-интернате №1	Сентябрь	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие Программы
Внесение корректив Программы развития наставничества в школе-интернате №1	по необходимости	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие Программы
Обновление существующей локальной нормативной базы в школе-интернате №1 по наставничеству	постоянно	Козьма Н.М., ЗНМР	Программа наставничества Приказы о наставничестве Планы работы наставников
Наполнение и обновление	в течение года	Козьма Н.М.,	Обновленная

раздела сайта школы «Наставничество»		ЗНМР, Сергеева С.Л. отв. за работу с сайтом	информация на сайте школы
Создание информационно-методического пространства для развития наставничества в школе-интернате №1			
Формирование информационной базы наставников и молодых учителей (специалистов) с целью обеспечения доступного наставничества для всех педагогов	ежегодно в сентябре-октябре	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие базы наставников
Формирование информационной базы наставников и наставляемых с целью обеспечения доступного наставничества для всех обучающихся	ежегодно в сентябре-октябре	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие базы наставников (учителей/обучающихся) и наставляемых (обучающихся)
Вовлечение наставников отдельных образовательных областей в выездные «Педагогические десанты» с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогов опыта	по плану выездных региональных «Педагогических десантов»	Козьма Н.М., ЗНМР	Участие в десантах
Повышение профессионального уровня педагогов-наставников, координаторов программы и устранению их профессиональных дефицитов			
Составление и корректировка перспективного плана повышения квалификации педагогов школы-интерната	август	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие плана
Определение профессиональных и образовательных дефицитов у педагогов школы-интерната	сентябрь	Козьма Н.М., ЗНМР	Результаты анкетирования педагогов Выстраивание индивидуальной траектории развития педагога (наличие у него плана развития)
Адресная методическая поддержка педагогов-наставников в формате семинаров, консультаций и пр.	в течение года	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие плана мероприятий
Адресная методическая поддержка молодых педагогов (специалистов) в формате семинаров, консультаций и пр.	в течение года	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие плана мероприятий
Консультации с наставниками из числа обучающихся	В течение года	Козьма Н.М., ЗНМР	График консультаций согласно направлению взаимодействия
Повышение квалификации учителя-наставника и молодых	в соответствии с планом ПК	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие удостоверений Получение

педагогов (специалистов)			квалификационных категорий молодыми учителями
Представление опыта работы педагогами-наставниками на конференциях, семинарах и др. мероприятиях	в течение года	Наставники	Публикации Выступления на разных уровнях
Представление опыта работы молодыми педагогами (специалистами) на конференциях, семинарах и др. мероприятиях	в течение года	Наставляемые	Публикации Выступления на разных уровнях
Вовлечение педагогов школы в профессиональные педагогические конкурсы: «Учу учиться»; «Педагог-наставник», «Первые шаги в профессию» и пр.	в течение года	Козьма Н.М., ЗНМР	Наличие участников профессиональных конкурсов
Участие обучающихся (наставников и наставляемых) в разных образовательных событиях	в течение года	Козьма Н.М., ЗНМР, кураторы программы	Наличие участников

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

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

Форма «учитель – учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) со опытным и располагающим ресурсами навыками специалистом, оказывающим первую помощь и поддержку.

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 навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы стались 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 проведения 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 коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Как Вы думаете, насколько хорошо Вашей помощью наставляемый владеет теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо Вашей помощью наставляемый владеет 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 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]

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)
Форма «учитель –учитель»**

Форма наставничества "учитель-учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) со опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первоуровневую поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените 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 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 сообществом и благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовать 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 владеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый владеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы с своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]