

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр внешкольной работы с детьми, молодёжью и взрослыми
Центрального района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Решением Педагогического совета,
Протокол № 1
от « 31 » августа 2023 г.



ТВЕРЖДЕНО
Директор ГБУ ДО ЦВР
Центрального района СПб
В.А. Педан

Программа «Наставничество»

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
Центра внешкольной работы с детьми, молодёжью и взрослыми
Центрального района Санкт-Петербурга

2023 г.

Содержание

I. Пояснительная записка.....	3
II. Организация деятельности Учреждения по внедрению Программы.....	5
III. Реализация Программы.....	7
IV. Мониторинг эффективности реализации Программы.....	8
V. Приложения»:.....	10
Приложение 1. Примерные формы баз наставляемых и наставников	10
Приложение 2. Характеристика контингента	11
Приложение 3. Дорожная карта внедрения программы	11
Приложение 4. Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы.....	13

I. Пояснительная записка

1.1. Актуальность программы

Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Способность человека реализовать свой потенциал и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет, в итоге, эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом.

Наставничество – это вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, педагог осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Актуальность Программы «Наставничество» (далее Программа) определена государственной политикой в области модернизации образования и определяет стратегию развития Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы с детьми, молодёжью и взрослыми Центрального района Санкт-Петербурга» (далее - Учреждение). Программа разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества учащихся 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» с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Распоряжения Комитета по образованию от 27 июля 2020 г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

В основу Программы положены идеи, положения и требования, содержащиеся в документах регионального и федерального уровней, определяющих стратегию и тактику развития в области образования, а также положительный опыт деятельности Учреждения по наставничеству (форма педагог-педагог), которая велась с 2013 года в двух направлениях: обучение молодых специалистов по Программе «Школа молодого педагога» и работа наставника с молодым специалистом.

Анализ деятельности Учреждения позволяет сделать вывод о возможностях внедрения Программы:

- сильные стороны: наличие опыта работы по наставничеству с молодыми и вновь принятыми педагогами; стабильный коллектив педагогических работников; интерес педагогического коллектива к повышению профессиональной квалификации; готовность педагогов, способных транслировать опыт, а также востребованность транслируемого опыта;
- слабые стороны - не все педагогические сотрудники на высоком уровне владеют формами и способами электронного обучения с применением дистанционных технологий.

1.2. Цель Программы - создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, необходимого для успешной профессиональной самореализации. Формирование эффективной системы поддержки педагогических работников, включая молодых специалистов.

1.3. Задачи Программы:

- раскрытие потенциала наставляемых;
- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- стимулирование развития профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;
- формирование активной гражданской позиции наставляемых;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций, как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- помощь в адаптации молодых специалистов в новом педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодых специалистов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

1.4. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества:

- «Педагог-Педагог» - педагоги одного отдела и одного направления, или разных отделов (например, «опытный специалист – молодой специалист», «методист-педагог», «педагог-социальный партнер»).

- «Педагог-группа педагогов» - несколько педагогов, имеющих схожие дефициты в определенном направлении, и опытный педагог, обладающий развитыми компетенциями в данном направлении.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

1.5. В Учреждении применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник-наставляемый» («равный-равному»).

Традиционная форма наставничества (один на один) – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

1.6. Порядок организации наставничества в Учреждении определяет Положение о наставничестве, принятое педагогическим советом и утвержденное директором Учреждения.

1.7. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета, утверждена директором Учреждения.

1.8. Разработка и реализация Программы в Учреждении основывается на следующих принципах:

- «не навреди», предполагает реализацию Программы таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или Программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности, предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- индивидуализации, направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы 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 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 в Учреждении научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, предполагает согласованность взаимодействия педагогов Учреждения;
- личной ответственности, которые предполагают ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту;
- добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.

1.9. Взаимодействие наставников и наставляемых может осуществляться в предметной области, личностном и профессиональном развитии.

1.10. Планируемые результаты Программы:

- измеримое улучшение показателей Учреждения в образовательной и социокультурной сферах;
- улучшение психологического климата в Учреждении внутри педагогического коллектива на основе партнерских отношений;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогических сотрудников;
- формирование сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности Учреждения по внедрению Программы

2.1. Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников (Приложение 1).

2.2. Формирование баз наставляемых и наставников осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставников и наставляемых хранятся в

Учреждении.

2.4. Не персонифицированные данные наставников и наставляемых, позволяющие оценить динамику образовательного процесса, могут быть переданы в Центр регионального наставничества.

2.5. Этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> - Информирование педагогического сообщества ; - выбор форм наставничества; - формирование базы наставляемых выявление проблем обучающихся и педагогов; - формирование запросов наставляемых 	<ul style="list-style-type: none"> - Протокол заседания педагогического совета; - база наставляемых и наставников (Приложение 1); - характеристика контингента (Приложение 2); - дорожная карта реализации Программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические) (Приложение 3); - локальные нормативные документы: Положения, приказы и др. - Программа «Наставничество» - аналитическая справка запросов наставляемых
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта; - сбор заявок от педагогов, желающих стать наставниками. 	<ul style="list-style-type: none"> - база наставников из числа активных педагогов по форме «педагог-педагог».
Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - определение (анкетирование и опрос) наставников; - обучение наставников (консультация, беседа, игровая программа и др.) 	<ul style="list-style-type: none"> - анкеты, заполненные наставниками - приказ о назначении наставников
Формирование тандемов/групп	<ul style="list-style-type: none"> Встреча наставников и наставляемых 	<ul style="list-style-type: none"> - база данных по сформированным тандемам/группам; - приказ о формировании тандемов/наставнических групп - составление плана работы/индивидуального маршрута наставляемого
Основной	<ul style="list-style-type: none"> - обучение наставников; - встреча-знакомство наставников и - наставляемых; - встреча-планирование совместной деятельности; - реализация плана совместной деятельности; - итоговая встреча. 	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг результативности реализации Программы
Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> - подведение результатов работы каждого тандема; - размещение итогов реализации Программы на сайте Учреждения; - награждение участников Программы на итоговом мероприятии - диссеминация лучших эффективных практик по наставничеству 	<ul style="list-style-type: none"> - приказ о проведении итогового мероприятия Программы; - база наставников; - банк методических материалов

III. Реализация Программы

3.1. Подготовительный этап предусматривает:

- создание рубрики «Наставничество» на официальном сайте Учреждения и в официальных группах Учреждения в социальных сетях (основная группа - <http://vk/cvrcr.com>),
- информирование педколлектива;
- выбор форм наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- выявление проблем педагогов;
- формирование запросов наставляемых;
- разработка Программы «Наставничество»;
- разработка дорожной карты реализации Программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические);
- разработка локальных нормативных документов: положений, приказов и др.;
- карта аналитики (аналитическая справка) запросов наставляемых.

3.2. Основной этап предусматривает:

- формирование тандемов/групп. (по форме: «педагог-педагог»);
- обучение наставников;
- проведение встречи- планирования;
- регулярные встречи наставника и наставляемого (в соответствии с планом работы);
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

3.3. Заключительный этап предусматривает:

- проведение итогового мероприятия и награждение участников наставнической деятельности;
- проведение мониторинга качества реализации Программы и личной удовлетворенности наставников и наставляемых участием в Программе;
- мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников;
- публикация результатов Программы, лучших наставников, кейсов на сайте Учреждения;
- несение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых;
- формирование долгосрочной базы наставников.

3.4. **Цель:** Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального роста профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

3.5. **Задачи:**

- формирование потребности в самоанализе результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

3.6. **Планируемые результаты:** высокий уровень включенности педагогических работников, в т.ч. молодых специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь Учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3.7. **Описание участников:**

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию индивидуального маршрута наставляемого.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый – участник персонифицированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых

результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. (Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков или находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.)

3.8. План реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	- установочная встреча наставника и наставляемого; - определение спектра проблем; - разработка индивидуального маршрута (плана работы наставника с наставляемым)	Сентябрь	Куратор, наставник
Деятельностный	- реализация плана работы наставника с наставляемым	Октябрь - Май	Куратор, наставник
	- участие наставляемых в ежегодной городской научно-практической конференции «Созвездие молодых»	Март	Куратор, наставник
	- неделя молодого специалиста (открытые занятия)	Апрель	Куратор, методисты
	- подготовка и проведение круглого стола «Опыт и перспективы развития наставничества в Учреждении»	Май	Куратор, наставники
Рефлексивный	Подведение итогов реализации Программы на итоговом педагогическом совете Учреждения	Май	Куратор, наставники

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы в Учреждении включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементов.

4.2. Мониторинг Программы проводится в два этапа:

- начальный (до начала взаимодействия наставнических пар)
- заключительный (по итогам реализации Программы)

4.3. **Цель:** оценка качества реализации Программы и мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

4.4. **Задачи:**

- сбор и анализ результатов реализации Программы;
- определение особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективности Программы;

4.6. По результатам анкетирования участников реализации Программы предоставляется SWOT- анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования.

4.7. Методика проведения мониторинга и анализа его результатов в Учреждении осуществляется при помощи анкетирования (Приложение 4)

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Примерная форма базы наставляемых

Приложение 1

№	ФИО	Контактные данные для связи	Контактные данные для связи	Год рождения	Основной запрос наставляемого ¹	Дата вхождения в Программу	ФИО наставника	Формат наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы ²	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте Учреждения	Отметка о прохождении Программы ³

- 1 Для чего он хочет участвовать в программе наставничества
- 2 Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте
- 3 Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

Примерная форма базы наставников

МФФИО	Контактные данные для связи	Место работы	Основные компетенции	Важные для программы достижения	Интересы ⁴	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на Программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты Программы ⁵	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте

⁴Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁵Улучшение развития гибких навыков, улучшение образовательных, спортивных и иных результатов

Приложение 2

Характеристика контингента

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт	Прогноз
1	Численность педагогических работников, чел., в том числе:	01.09.20...	31.05.20...
1.1	Численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
1.2	Численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
1.3	Численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
1.4	Численность педагогов со стажем свыше 20 лет, чел.		

Приложение 3

Дорожная карта реализации Программы «Наставничество» в учебном году

Этап	Мероприятия	Содержание	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап	Подготовка нормативной базы реализации целевой программы наставничества в 20.. – 20.. учебном году	1. Разработка и утверждение «Дорожной карты» реализации программы «Наставничество» на 20..-20.. учебный год 2. Подготовка приказа о назначении куратора программы «Наставничество»	Август	Директор, зам. директора по УВР, заведующий методическим отделом, методисты
	2. Информирование педагогического коллектива о внедрении Программы	1. Выступление на Педагогическом совете 2. Размещение актуальной информации на сайте Учреждения.		Заведующий методическим отделом, куратор

	<p>3. Поиск потенциальных наставников и наставляемых</p> <p>4. Подготовка нормативной базы по реализации Программы</p> <p>5. Формирование базы наставников, наставляемых (педагоги, желающие принять участие в реализации Программы)</p>	<p>1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов, анкетирование, беседа, наблюдение и другие методы диагностики</p> <p>2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе «Наставничество»</p> <p>Разработка, рассмотрение на педагогическом Совете и утверждение локальной документации по реализации Программе</p> <p>1. Информирование наставников и наставляемых о реализации Программы. Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности»</p> <p>2. Формирование базы данных наставников.</p> <p>3. Формирование базы данных наставляемых.</p> <p>4. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы</p>	Сентябрь	Программы
<p>Основной этап</p>	<p>1. Проведение первичного мониторинга участников программы</p>	<p>1. Анкетирование участников программы с целью выявления запросов наставляемых и изучения ожидаемых результатов участия в программе «Наставничество»</p> <p>2. Анализ результатов мониторинга.</p> <p>3. Круглый стол «Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе»</p>	Октябрь-декабрь	<p>Куратор программы, методисты</p>
	<p>2. Организация работы тандемов/групп. (Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе)</p>	<p>1. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>2. Разработка индивидуального маршрута (плана работы) наставника и наставляемого.</p> <p>2. Регулярные встречи наставника и наставляемого (в соответствии с планом работы).</p> <p>3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару (при необходимости), продолжение поиска наставника.</p> <p>4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>	Ноябрь - май	<p>Куратор программы, методисты</p>

	3. Формирование танцевов/групп. (по форме: «педагог-педагог»)	1. Подготовка приказа о назначении куратора и наставников (по форме: «педагог-педагог»), 2. Консультации для наставников 3. Подготовка методических материалов для наставников и представляемых. 4. Размещение методических материалов на сайте Учреждения. 5. Обучение наставников	Октябрь	Заведующий методическим отделом, куратор программы
	4. Организация работы с молодыми специалистами	Проведение семинаров тематических консультаций, семинаров-практикумов, круглых столов для молодых специалистов согласно плану «Школы молодого педагога»	Сентябрь- май	Куратор программы, методисты
Заключительный этап	1. Подведение итогов работы каждого тандема и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии	1.Итоговый круглый стол для наставников с целью выявления лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 2.Мониторинг качества реализации Программы и личной удовлетворенности участием в Программе 3.Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников; 4.Публикация результатов Программы, лучших наставников, кейсов на сайте Учреждения; 5.Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу представляемых; 6.Формирование долгосрочной базы наставников	Апрель - май	Куратор программы, наставники

Приложение 4

Вспомогательные материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Макеты опросных анкет для участников Программы «Наставничество»

4.1.1. Форма «педагог-педагог»

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие опытного педагога, испытывающего потребность в освоении новых технологий или приобретении новых навыков, молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталикивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованых 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 от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/не]

Анкета наставника

1. Стажковались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

15. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в	Очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

конкурсах)

16. 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]

Второй этап для мониторинга программы (по завершении работы)

Макеты опросных анкет для участников программы наставничества

4.1.2. Форма «педагог-педагог»

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие опытного педагога, испытывающего потребность в освоении новых технологий или приобретении новых навыков, молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

15. Что для Вас было особенно ценным в программе?

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

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

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

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

Анкета наставника

1. Стаживались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

15. 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
-------------	-------	-------	----------	---------

16. Чего Вам не хватило в программе/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]

4.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

4.3.1. Форма наставничества «педагог-педагог»

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

Личностная оценка наставляемых.

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	

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

Личностная оценка наставляемых.

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатами

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