

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ирбейская средняя общеобразовательная школа № 2»
имени полного кавалера ордена Славы И.Н. Демьянова

УТВЕРЖДЕНО:

Директор

Т.В. Будилина

Приказ № 03-02-298

от «24» 12 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА на 2025-2028 года

с. Ирбейское
2024 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества МБОУ Ирбейская СОШ № 2, осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Наставничество представляется как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

Цель программы. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Ирбейская СОШ № 2.

Задачи:

1. Организовать разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временную помощь в адаптации к новым условиям обучения.
2. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию начинающих специалистов в коллективе.
3. Создать условия для повышения профессионального уровня педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ Ирбейская СОШ № 2, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

ДЛЯ ПЕДАГОГОВ:

1. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
2. повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
3. появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
4. участие начинающих учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
5. наличие портфолио у каждого начинающего педагога;
6. успешное прохождение процедуры аттестации.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Форма наставничества «Учитель-ученик».

Возможные варианты программы наставничества «Учитель -ученик».

Формы взаимодействия	Цель
Учитель - одаренный ученик..	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.
Учитель - ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.
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, адаптации его в школьном коллективе.
Учитель - ребенок СОП	Оказание психолого - педагогической помощи и поддержки несовершеннолетнему.

3.2. Форма наставничества «Ученик-ученик».

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик».

Формы взаимодействия «Успевающий-неуспевающий»	Цель Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер-пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный-равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный-неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

3.3. Форма наставничества «Учитель-учитель».

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель».

Формы взаимодействия «Новичок – мастер»	Цель Приобретение начинающим специалистом необходимых профессиональных навыков
«Зажатый – лидер»,	Конкретная психоэмоциональная поддержка
«Современный – опытному», в рамках	Помощь опытному представителю «старой школы» в овладении современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
«Опытный предметник – неопытному предметнику»,	Оказание методической поддержки по конкретному предмету

4. ЦИКЛОГРАММА РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственные
5.	Административное совещание по апробации методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ Ирбейская СОШ № 2	сентябрь	Определение форм наставничества в образовательной организации.	Директор школы, заместители директора
6.	Формирование пакета нормативно-правовых документов	сентябрь	Положение о наставничестве. Программа наставничества.	Куратор
7.	Создание страницы «Наставничество» на сайте ОО с размещением локальных актов, программ, графиков	сентябрь	Информационно методическое сопровождение реализации программы	Куратор, администратор сайта

			наставничества	
8.	Заседание методических объединений «Методология наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным программам»	октябрь	Повышение компетентности педагогов о целях, задачах, формах наставничества, ожидаемых результатах	Куратор, заместитель директора по ВР, куратор, руководители методических объединений
9.	Обучение наставников	Сентябрь-декабрь <i>Ежегодно</i>	Повышение компетентности наставников	Куратор
10.	Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути»	Октябрь Ежегодно	Уточнение предмета наставничества в соответствии с запросами наставляемых	Куратор
11.	Семинар по планированию рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ноябрь Ежегодно	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Куратор
12.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ноябрь-апрель Ежегодно	Реализация плана наставничества	Куратор, педагог психолог
13.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Ноябрь - апрель Ежегодно	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия	Куратор, руководители методических объединений
14.	Проведение консультаций для наставников	Постоянно	Оказание помощи наставникам	Куратор, заместитель директора по ВР, педагог психолог
15.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май Ежегодно	Проведение рефлексии	Куратор, заместитель директора по ВР
16.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	Май Ежегодно	Оценка участников по заданным параметрам	Куратор, педагог психолог
17.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	Май Ежегодно	Анализ результатов реализации программы наставничества	Куратор, заместители директора
18.	Организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности	Май Ежегодно	Определение перспектив дальнейшего участия	Куратор, заместитель директора по ВР

			программе	
19.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Май-август Ежегодно	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор, заместитель директора по ВР руководители методических объединений
20.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь Ежегодно	Формирование долгосрочной базы наставников.	Куратор, заместитель директора по МР
21.	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Август	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества.	Куратор, заместитель директора по ВР

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества направлены на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества.

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы				
	на входе 2025	промежуточные			на выходе 2028
		2026	2027	2028	
Доля обучающихся школы, вовлечённых в различные формы наставничества	10	20	35	50	70
Доля детей от 14 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	10	15	15	15	20
Успеваемость учащихся по школе	100	100	100	100	100
Качество обучения по школе.	52	55	55	55	65

Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.	96	100	100	100	100
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.	10	15	20	20	25
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне	55	60	70	75	80
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне	8	10	25	35	50
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне	3	5	8	10	15
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.	3	10	10	20	30
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.	3	5	5	5	10
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.	0	5	5	10	15
Доля педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях.	6	12	18	18	24
Доля педагогов успешно прошедших процедуру аттестации.	100	100	100	100	100
Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества	100	100	100	100	100
Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества	100	100	100	100	100

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Примерные программы Целевой модели наставничества МБОУ Ирбейская СОШ № 2

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы и задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 5-10 класса	<p>Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий. 	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Лидер	Учащиеся 5-9	<p>Развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении 	Активный обучающийся лидерским организаторскими качествами. Лидер класса или школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член	Пассивный ученик, социально или ценностно дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ.

	Новичок	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	<p>индивидуальности 3. Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.</p> <p>Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем. 	РДШ. Волонтеры.	<p>Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.</p> <p>Ученик-новичок</p>
Учитель – учитель	Школа успеха.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	<p>Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике 	<p>Наставник предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист.</p> <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>

Учитель – ученик	Юный исследователь	Обучающиеся, систематически занимающиеся исследовательской деятельностью	Выявление наиболее способных к творчеству учащихся и развитие у них познавательных, творческих и интеллектуальных, исследовательских и коммуникативных способностей. 1.Познакомить учащихся со структурой исследовательской деятельности, со способами поиска информации. 2.Мотивировать учащихся на выполнение учебных задач, требующих усердия и самостоятельности. 3.Прививать навыки организации научного труда, работы со словарями и энциклопедиями;	Наставник – учитель. Опытный педагог владеющий методикой исследовательской деятельности	Ученик, проявляющий интерес к исследовательской деятельности.
	Олимпиада? Олимпиада. Олимпиада!	Высокомотивированные обучающиеся	Обеспечить подготовку школьников к успешному участию в интеллектуальных олимпиадах и конкурсах (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский уровни). 1.Формирование универсальных учебных действий обучающихся (регулятивных, познавательных, коммуникативных); 2.Развитие познавательного интереса обучающихся, интеллектуальных способностей; 3.Индивидуальной работы с обучающимися.	Наставник – учитель предметник.	Ученик, мотивированный на углубленное изучение предмета.

Приложение 2. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик» Рольевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» 20__ г. по «__» 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

Раздел 2. Направления развития ученика/студента			
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)	
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности	
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...	
2.7.	Выступить с докладом об учебном проекте на ...	Доклад представлен на муниципальной конференции «...»	
2.8.	Изучить основы	Проведен квест по формированию	
2.9.	Совместно с наставником принять участие в	Принято участие в	

	мероприятиях, посвященных формированию				
2.10.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования			Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе	
2.11.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития			Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.	

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» 20__ г. по «__» 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях,		Хорошая ориентация по сайту, на		
------	---------------------------------------------------	--	---------------------------------	--	--

	правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника			
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности	
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль про-ектов, тематические экскурсии, КВН ...	
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)	

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...	
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине	
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	По формату подготовлены ...	
3.9.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)	
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и регулирования	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности	
3.12	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...	Подготовлена к публикации статья «...»	
3.13			

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20 __ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 20 __ г.

Приложение 3. Анкеты.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!