

**Положение о системе наставничества
в казенном общеобразовательном учреждении
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (целевой модели) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – ОО)

- устанавливает и регулирует правовые отношения научно-методического сопровождения педагогических работников;
- содержательно дополняет реализацию методологии (целевой модели) наставничества обучающихся;
- определяет цели, задачи, принципы формирования форм и порядок осуществления наставничества.

1.2. Система наставничества (целевая модель) разработана на основе нормативной правовой базы:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями);
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (с изменениями) «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657).

1.3. В настоящем Положении о системе наставничества (целевой

модели) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Положение) используются следующие термины и определения:

- *наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, жизненных компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- *форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

- *программа наставничества ОО* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

- *персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений, освоение/развитие новых жизненных компетенций, создание комфортной благоприятной атмосферы наставляемого, и на поддержку его сильных сторон;

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

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

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

- *целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации;

• *методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

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

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

• *жизненные компетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;

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

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

1.4. Методологической основой системы (целевой модели) наставничества является понимание наставничества как:

• социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, жизненных компетенций, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников, обучающимся и их родителям (законным представителям);

• элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения квалификации;

• составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых

технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров.

1.5. Система (целевая модель) наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного наставляемого и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

1.6. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ОО.

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества (целевой модели)

2.1. *Целью системы наставничества (целевой модели)* в ОО является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ОО.

2.2. *Задачами Программы наставничества* являются:

- содействовать созданию в ОО психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию профессионального, личностного, творческого потенциала наставляемых путем проектирования персонализированной траектории;

- способствовать раскрытию потенциала каждого наставляемого;

- формировать ценности и активную гражданскую позицию участников, включенных в процесс наставничества;

- содействовать развитию гибких навыков, лидерских качеств, жизненных компетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

- формировать открытое и эффективное сообщество вокруг ОО, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками образовательных отношений

2.3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников основывается на следующих *принципах*:

- *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- *принцип добровольности*, соблюдения прав и свобод, уважение интересов личности и личностного развития;

- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- *принцип вариативности* предполагает возможность выбора наиболее подходящих для конкретных условий форм и видов наставничества;

- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя ОО.

3.2. Руководитель ОО:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества (целевой модели) в ОО;

- издает локальные акты ОО о внедрении (применении) системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества в ОО;

- утверждает куратора внедрения системы наставничества (целевой модели);

- утверждает изменения, внесенные в Программу наставничества ОО;

- способствует отбору наставников и наставляемых;

- издает приказ(ы) о формировании пар/групп «наставник-наставляемый» с письменного согласия на возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью (приложение 1, 2, 3);

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества

педагогических работников.

3.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

3.4. *Куратор* внедрения системы наставничества (целевой модели)

ОО:

- своевременно актуализирует информацию о наличии в ОО кандидатур, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Программы наставничества ОО;

- формирует и ведет банк (персонифицированный учет) наставников (с их личного согласия по заявлению) и наставляемых (с их личного согласия по заявлению) (приложение 4, 5);

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников; курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем ОО мониторинг реализации системы наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников (приложение 6);

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3.5. Куратор реализации целевой модели наставничества назначается приказом директора ОО.

4. Формы и виды реализации системы наставничества (целевой модели)

4.1. В ОО могут применяться разнообразные *формы наставничества*:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик (семья)»;
- «учитель-студент-практикант».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся затруднений,

дефицитов, запросов наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.2. К видам наставничества относятся:

- *виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционный формат организации 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 (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности; *краткосрочное или целеполагающее наставничество* – 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* – 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* – 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 консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом;

- *традиционное наставничество* («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и

наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ОО с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и руководителю ОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ОО при осуществлении наставнической деятельности;
- разработать совместно с наставляемым план персонализированную программу наставничества в рамках запроса, дефицитов наставляемого (приложение 6);
- находиться во взаимодействии со всеми структурами ОО, осуществляющими работу с наставляемым по Программе наставничества;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе, и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ОО;
- обращаться к куратору внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и руководителю ОО с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

- изучать федеральные, региональные, локальные нормативные правовые акты ОО, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ОО;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ОО;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы;
- правильно строить свои взаимоотношения с наставником.

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

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

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

наставляемых;

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

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

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит *в случае*:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

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

- по инициативе куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

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

9. Мониторинг и оценка результатов реализации персонализированной программы наставничества

9.1. Мониторинг эффективности реализации персонализированной программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о персонализированной программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга персонализированных программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

9.2 Мониторинг персонализированной программы наставничества с учетом форм наставничества и участников состоит из двух основных этапов.

9.3. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: входной и итоговый (приложение 7).

10. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества (целевой модели)

10.1. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества (целевой модели) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации, а также ежегодный анализ. Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения в системе наставничества, какова динамика развития системы наставничества.

10.2. Мониторинг Программы наставничества проводится в конце учебного года в форме SWOT-анализа.

10.3. Мониторинг проводится куратором (приложение 8).

11. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

11.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ОО создается *специальный раздел (рубрика)*.

11.2. В разделе размещаются *сведения* о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в ОО и др.

11.3. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО публикуются после их завершения.

12. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем ОО и действует бессрочно.

10.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами ОО.

**Согласие работника на участие в программе наставничества
(целевой модели)**

Настоящим я, _____

_____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на участие в программе наставничества с «___»
_____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. в качестве
наставника _____

_____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

в целях осуществления следующего вида наставничества:

Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Срок
--------------------	---------------------	---------	------

С условиями организации наставничества в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен(а).

Дата подписания согласия: «___» _____ 20__ г.

(подпись и расшифровка подписи работника)

**Согласие работника на участие в программе наставничества
(целевая модель)**

Настоящим я, _____

_____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на участие в программе наставничества с «___»
_____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г. в качестве
наставляемого _____

_____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

в целях прохождения следующего вида наставничества:

Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Срок
--------------------	---------------------	---------	------

С условиями организации наставничества в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен(а).

Дата подписания согласия: «___» _____ 20___ г.

(подпись и расшифровка подписи работника)

**Согласие родителей (законных представителей)
на участие ребенка в программе наставничества**

Я, _____,
(Ф.И.О. родителя/законного представителя)

_____ (Ф.И.О. обучающегося, класс, в отношении которого осуществляется наставничество)

С условиями организации наставничества в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен(а).

Против участия в программе наставничества в качестве:

Наставника _____

Наставляемого _____

моего (моей) сына (дочери), _____
(Ф.И. обучающегося, в отношении которого осуществляется наставничество)

_____ года рождения не возражаю

в целях прохождения следующего вида наставничества:

Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Срок
--------------------	---------------------	---------	------

С информацией о целях и видах наставничества проинформирован(а).

« _____ » _____ 20 _____ г. _____ / _____
(дата подписания согласия) (подпись) (расшифровка подписи)

**Форма заявления наставляемого на участие
в Программе наставничества**

Куратору реализации
Программы наставничества
КОУ «Радужнинская школа для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

(ФИО должностного лица)

(ФИО заявителя)

(номер телефона, электронный адрес)

заявление
на участие в Программе наставничества.

Прошу закрепить наставника в рамках реализации Программы наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

С Программой наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

С положением о наставничестве казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Подтверждаю согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

Дата написания заявления: « ___ » _____ 20__ г.

Подпись _____ Расшифровка подписи _____

**Форма заявления наставника на участие
в Программе наставничества**

Куратору реализации
Программы наставничества
КОУ «Радужнинская школа для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

(ФИО должностного лица)

(ФИО заявителя)

(номер телефона, электронный адрес)

заявление
на участие в Программе наставничества.

Прошу включить меня в банк наставников в рамках реализации Программы наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на 20__-20__ учебный год.

С Программой наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

С положением о наставничестве казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ознакомлен. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Подтверждаю согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

Дата написания заявления: «__» _____ 20__ г.

Подпись _____ Расшифровка подписи _____

Структура написания персонализированной программы наставничества

➤ *Титульный лист* (полное наименование образовательной организации, название персонализированной программы наставничества, форма наставничества, вид наставничества, модель наставничества, срок реализации программы, ФИО наставляемого, ФИО наставника, год написания программы).

➤ *Содержание* (возможно в таблице)- наименование разделов по порядку с указанием страниц

➤ *Пояснительная записка* (актуальность, цель, задачи программы).

➤ *1. Этапы и срок реализации программы:*

1.1. Срок реализации программы;

1.2. Этапы реализации программы;

➤ *2. Содержание программы:*

2.1. Портрет участников программы (пары/группы);

2.2. Механизм реализации программы (содержание, методы, формы);

2.3. Ожидаемые результаты;

2.4. План реализации персонализированной программы (возможно табличное решение оформления, например:

№п/п	Формы работы (мероприятия)	Содержание деятельности	Предполагаемый результат	Сроки исполнения
------	-------------------------------	----------------------------	-----------------------------	---------------------

➤ Список литературы.

**Первый этап опроса
для мониторинга персонализированной программы наставничества
(до начала реализации работы по персонализированной программе
наставничества)**

Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества:

Анкета наставляемого по форме «ученик-ученик»

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут индивидуальные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Что Вы ожидаете от программы?										
15. Что для Вас является особенно ценным в программе?										
16. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]										

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставника по форме «ученик-ученик»

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?										
14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]										

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставляемого по форме «учитель-учитель»

(молодой учитель), «учитель-студент-практикант»

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
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 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)?	очень часто	часто	редко	1 - 2 раза	никогда					
16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]										

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

**Анкета наставника по форме «учитель-учитель»
(молодой учитель), «учитель-студент-практикант»**

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
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 с	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько 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 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]	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставляемого по форме «учитель-ученик (семья)»

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов, учебной мотивации, мотивации к активной социальной жизни (беседы, консультации, педагогические игры, встречи с успешными представителями рабочих профессий, экскурсии на предприятия и т.д.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков и социально-значимых ориентиров	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставника по форме «учитель-ученик (семья)»

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов, учебной мотивации, мотивации к активной социальной жизни (беседы, консультации, педагогические игры, встречи с успешными представителями рабочих профессий, экскурсии на предприятия и т.д.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных Вами мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая межличностную коммуникацию	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. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставляемого по форме «учитель-учитель»
(профилактика профессионального выгорания,
устранение заявленных дефицитов)

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество спланированных мероприятий в рамках запроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в решении Вашего запроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставника по форме по форме «учитель-учитель»
(профилактика профессионального выгорания,
устранение заявленных дефицитов)

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]										
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество спланированных мероприятий в рамках запроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных Вами мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вами необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый эффект от оказанной Вами помощи в решении запроса наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

**Второй этап опроса
для мониторинга персонализированной программы наставничества
(по завершении работы реализации работы по персонализированной
программе наставничества)**

Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества

Анкета наставляемого по форме «ученик-ученик»

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Насколько комфортным было общение с наставником?										
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
4. Ощущение поддержки наставника?										
5. Помощь наставника?										
6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
7. Ощущение безопасности при общении с наставником?										
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
10. Насколько Вы довольны результатом?										
11. Что Вы ожидали от программы?										
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

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

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

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

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

17. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции?
[да/нет] _____

18. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет] _____

19. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]_____

20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственные интересы в других сообществах, кроме школьных? [да/нет]_____

21. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]_____

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставника по форме «ученик-ученик»

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

Вопрос анкеты	Ответ участника									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?										
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?										
5. Насколько удалось реализовать план работы?										
6. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
8. Насколько понравилась работа наставником?										
9. Насколько Вы довольны результатом?										
10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
11. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

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

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

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

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

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставляемого по форме «учитель-ученик (семья)»

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Эффективность программы наставничества?										
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
3. Полезность мероприятий?										
4. Качество мероприятий на выявление интересов, учебной мотивации, мотивации к активной социальной жизни (беседы, консультации, педагогические игры, встречи с успешными представителями рабочих профессий, экскурсии на предприятия и т.д.)										
5. Качество передачи необходимых теоретических знаний?										
6. Качество передачи необходимых практических навыков?										
7. Результат помощи в раскрытии и оценке своего личного потенциала										
8. Ощущение поддержки наставника										
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
11. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
12. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
14. Как часто проводились мероприятия	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда					

15. Понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]_____

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

17. Появилось ли у Вас желание более активно реализовываться в социальной жизни? [да/нет]_____

18. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого потенциала? [да/нет]_____

19. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов в социуме благодаря программе наставничества? [да/нет]_____

**Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!**

Анкета наставника по форме «учитель-ученик (семья)»

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько удалось организовать мероприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Эффективность мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
11. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

16. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой обучающихся с особыми образовательными потребностями и образовательных инициатив? [да/нет] _____

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставляемого по форме «учитель-учитель»

(молодой учитель), «учитель-студент-практикант»

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество реализованных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Полезность реализованных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что особенно ценно было для Вас в программе?

12. Рады ли Вы участию в программе наставничества?
[да/нет] _____

13. Понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет] _____

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

17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет] _____

18. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации на потенциальном месте работы?
[да/нет] _____

19. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период вхождения в профессию? [да/нет] _____

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

**Анкета наставника по форме «учитель-учитель»
(молодой учитель), «учитель-студент-практикант»**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организации Вами мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Эффективность мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
11. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] _____

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

15. Считаете ли Вы, что наставляемые, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы) для дальнейшей реализации профессиональных навыков? [да/нет] _____

16. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации наставляемого? [да/нет] _____

17. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при вхождении наставляемого в профессию? [да/нет] _____

18. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет] _____

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Анкета наставляемого по форме «учитель-учитель»
*(профилактика профессионального выгорания,
устранение заявленных дефицитов)*

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество реализованных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Полезность реализованных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь в раскрытии и оценке Вашего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы удовлетворены результатом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет] _____

14. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] _____

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

16. Появилось ли у Вас лучшее понимание ценности своего профессионального опыта? [да/нет] _____

17. Считаете ли Вы, что программа наставничества позволила Вам решить в полном объеме заявленные задачи? [да/нет] _____

Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!

Мы ценим уделенное Вами время на опрос!

Анкета наставника по форме «учитель-учитель»

*(профилактика профессионального выгорания,
устранение заявленных дефицитов)*

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Вопрос анкеты	Ответ участника									
1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организации Вами мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Эффективность мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Эффективность оказанной Вами помощи в решении запроса наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вы удовлетворены результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

16. Понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет] _____

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

18. Появилось ли у Вас лучшее понимание ценности своего профессионального опыта? [да/нет] _____

19. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет] _____

***Благодарим за искренность, терпение и участие в анкетировании!
Мы ценим уделенное Вами время на опрос!***

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

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

Личностная оценка наставляемых форма наставничества «ученик-ученик»

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников форма наставничества «ученик-ученик»

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

**Личностная оценка наставляемых
форма наставничества «учитель-учитель»**

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

**Личностная оценка наставников
форма наставничества «учитель-учитель»**

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	

Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
--	--

Личностная оценка наставляемых форма наставничества «учитель-ученик»

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области	
Планирует работать в организациях, участвующих в программе наставничества	

Личностная оценка наставников форма наставничества «учитель-ученик»

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций	
Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив	

Личностная оценка наставляемых форма наставничества «учитель-студент-практикант»

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя

Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества 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, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Хотел бы и/или планирует поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	
Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера	
Рассматривает вариант трудоустройства на региональных предприятиях	

Личностная оценка наставников форма наставничества «учитель-студент-практикант»

Всего участников -	
Из них:	
довольны совместной работой	
довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества 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, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	