

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение муниципального образования «Верхнетоемский муниципальный район»
«Нижнетоемская средняя общеобразовательная школа»

Принято:

Протокол педагогического совета № 02

от 12 октября 2020 г.

Утверждено:

Директор школы

Б.А.Порывкина
приказ № 101 от 12 октября 2020 г.



Положение

о наставничестве в МБОУ «Нижнетоемская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Нижнетоемская СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Термины и определения

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и 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".

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за реализацию программ наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения наставничества в ОО является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагогов, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

4. Ожидаемые результаты внедрения наставничества

- 4.1. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию.
- 4.2. Приобретение осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 4.3. Создание условий для формирования активной гражданской позиции.
- 4.4. Развитые коммуникативные навыки
- 4.5. Развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала.
- 4.6. Рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные карьерные траектории.
- 4.7. Создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов.
- 4.8. Снижение психоэмоциональных и коммуникационных проблем детей с ОВЗ, включенных в процесс наставничества.

5. Описание форм программ наставничества

5.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и полицей участником:

- «учелик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «работодатель – студент»
- «работодатель – ученик»

5.2. Форма наставничества «**ученик – ученик**» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников:

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный член школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 6 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

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

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

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

6. Общие требования к кадровому обеспечению программы

6.1. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, организация помощи наставникам при разработке программы (Приложение 1), мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

6.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества и исполнять кодекс наставника (Приложение 2).

6.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего общего образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

6.4. Основные критерии формирования наставнических пар/групп: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. К числу мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации, например, в составе Школьного правительства, в Совете школы;
- поощрение педагогов за счет стимулирующих выплат;
- публикация лучших практик наставничества на сайте школы;
- чествование лучших наставников на торжественной линейке.

8. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества

8.1. Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1 этап - качество реализации программы наставничества (Приложение 3).
- 2 этап - мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов (Приложение 4).

Приложение 1
к Положению о наставничестве
в МБОУ «Нижнетоемская СОШ»

Программа наставничества (шаблон)

1. Форма наставничества, ролевая модель _____
2. Цель взаимодействия _____
3. ФИО наставляемого, класс _____
4. ФИО наставника _____
5. Срок действия программы _____
6. План взаимодействия: _____

№	Задания, мероприятия, проекты	Срок выполнения	Планируемые результаты	Фактические результаты	Оценка наставника

Подпись наставника _____
Подпись наставляемого _____
Подпись родителей(законных представителей) _____

Приложение 2
к Положению о наставничестве
в МБОУ «Нижнетоемская СОШ»

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Приложение 3
к Положению о наставничестве
в МБОУ «Нижнетоемская СОШ»

Мониторинг качества реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга (до начала реализации программы)

Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Анкета наставляемого

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

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидаете от программы? _____

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

Анкета наставника

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

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

реализовать свои лидерские качества в программе?										
5. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидаете от программы?

9. Что для Вас является особенно ценным в программе?

Форма наставничества «учитель–учитель»

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональной и должностной адаптации										
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. Ожидаемая степень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

10. Что особенно ценно для Вас в программе?

11. 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от участия в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональной и должностной адаптации										
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый владеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый владеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Что Вы ожидаете от программы?

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? [да/нет]

Второй этап мониторинга (по завершении программы)

Форма наставничества «ученик – ученик»

Анкета наставляемого

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

1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Ощущение поддержки от наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

8. Отглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

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

3. Насколько комфортно было при общении с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько оцениваете включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько довольны совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Насколько оправдались ожидания от программы?

11. Что для Вас является особенно ценным в программе?

12. Отглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Форма наставничества «учитель –учитель»

Анкета наставляемого

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

1. Эффективность программы	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. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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
6. Насколько довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько оправдалась ваша ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы овладели теоретическими знаниями										
9. Насколько Вы овладели практическими знаниями?										

10. Что особенно ценно было для Вас в программе?

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

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

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

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

Приложение 4
к Положению о наставничестве
в МБОУ «Нижнетоемская СОШ»

Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост
участников и положительная динамика образовательных результатов.

Форма наставничества “ученик – ученик”

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки.	
Стали 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	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели 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	
---	--

Форма наставничества “учитель - учитель”

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

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

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

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