


**Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение дополнительного
образования спортивная школа олимпийского резерва
«Школа высшего спортивного мастерства по водным видам спорта
имени Ю.С. Тюкалова»**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
СПб ГБУ ДО СШОР
«ШВСМ по ВВС
им. Ю.С. Тюкалова»
Протокол № 4 от 28.03.2024

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБУ ДО
СШОР «ШВСМ по ВВС
им. Ю.С. Тюкалова»

О.Е. Часовникова



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении
дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва «Школа
высшего спортивного мастерства по водным видам спорта имени Ю.С. Тюкалова»
на 2024 год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва «Школа высшего спортивного мастерства по водным видам спорта имени Ю.С. Тюкалова (далее – Учреждение) разработана в рамках реализации национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» от 30.03.2022 № 623-р (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в Учреждении являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- адаптация педагогического работника в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе Учреждения на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва «Школа высшего спортивного мастерства по водным видам спорта имени Ю.С. Тюкалова (далее – Учреждение, Программа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письма Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

1.2. Программа разработана на основе Типовой формы программы наставничества проектной группой Учреждения, принята на заседании Педагогического совета Учреждения.

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

- *«не навреди»*, предполагающий реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

- *обеспечения суверенных прав личности*, предполагающий диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- *индивидуализации*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- *равенства*, предполагающий реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- *аксиологичности*, ориентирующий на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- *научности*, предполагающий реализацию в районе научно обоснованных и проверенных технологий;

- *системности*, предполагающий разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *стратегической целостности*, определяющий единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- *комплексности*, предполагающий согласованность взаимодействия педагогов системы образования Кировского района, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- *личной ответственности*, предполагающий ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, физкультурно-спортивной, социокультурной и иных сферах деятельности в планируемый период формам наставничества является «педагогический работник – педагогический работник».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, физкультурно-спортивную жизнь Учреждения;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

- улучшение психологического климата в образовательном пространстве Учреждения, связанный с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе наставничества и партнерства;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе Учреждения.

1.6. Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если:

- существует приказ о закреплении наставнических пар/групп, в котором данный педагогический работник обозначен в роли наставляемого;
- утверждена персонализированная программа для этого педагогического работника.

II. Организация деятельности Учреждения по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры Учреждения).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками Учреждения.

2.3. Этапы реализации Программы приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Этапы реализации программы наставничества в Учреждении

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. 2. Создание благоприятных условий для запуска программы. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 5. Выбор форм наставничества. 	Протокол заседания Педагогического совета. «Дорожная карта» реализации наставничества. Приказ об утверждении положения о наставничестве. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа: педагогических работников, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи). 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя базу наставников из числа активных педагогических работников.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.

Формирование пар/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.	Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении наставнических пар/групп. Заполнение индивидуального маршрута (плана мероприятий) наставляемого.
Запуск Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников пары/группы об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 4. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество. Поощрение наставников.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера:

- заседания Педагогического совета Учреждения «О реализации Целевой модели наставничества»;
- создание информационной страницы «Наставничество» на сайте Учреждения.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: круглый стол по итогам реализации плана наставничества на год.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагогический работник – педагогический работник».

3.3. Описание формы наставничества «педагогический работник – педагогический работник».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого специалиста (тренера-преподавателя, инструктора-методиста) на месте работы или в должности, повышение его профессионального потенциала и уровня;

- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

- ускорение процесса профессионального становления тренера-преподавателя, инструктора-методиста;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного-тренировочного процесса;

- ориентировать начинающего тренера-преподавателя, инструктора-методиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

3.4. Характеристика участников формы наставничества «педагогический работник-педагогический работник» приведена в таблице 2.

Таблица 2 - Характеристика участников формы наставничества «педагогический работник-педагогический работник»

Наставник		Наставляемый	
Опытный педагогический работник, имеющий профессиональные успехи.		Молодой специалист	Тренер-преподаватель, инструктор-методист
Педагогический работник, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогическими работниками, родителями	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы Учреждения
Педагогический работник, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.			
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник по виду спорта		Тренер-преподаватель, инструктор-методист, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или тренера-преподавателя, инструктора-методиста	Опытный тренер-преподаватель (инструктор-методист) по виду спорта, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания по конкретному виду спорта		

3.5. Возможные варианты моделей взаимодействия в форме наставничества «педагогический работник – педагогический работник» приведены в таблице 3.

Таблица 3 - модели взаимодействия в форме наставничества «педагогический работник – педагогический работник»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагогический работник – молодой специалист»	Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагогический работник, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагогический работник-новатор – консервативный педагогический работник»	Помощь в овладении современными средствами и методами тренировки, программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. Выведение консервативного тренера-преподавателя, инструктора-методиста на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта.
«Опытный тренер-преподаватель, инструктор-методист – неопытный тренер-преподаватель, инструктор-методист»	Методическая поддержка по конкретному виду спортивной подготовки (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного тренера-преподавателя, инструктора-методиста в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого вида спортивной подготовки.

3.6. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, физкультурно-спортивную жизнь Учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Учреждении. Тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Учреждения и профессии.

3.7. Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве тренера-преподавателя, инструктора-методиста в данном Учреждении;
- качественный рост результативности и улучшение показателей в учебно-тренировочных группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных результатов.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга 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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели:

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

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар/групп.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества приведены в Приложении 1.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(на основании письма Министерства Просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23 января 2020 г. № МР-42/02)

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Форма наставничества «педагогический работник – педагогический работник» предполагает взаимодействие молодого педагогического работника (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы 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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Форма наставничества «педагогический работник – педагогический работник» предполагает взаимодействие молодого педагогического работника (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в физкультурно-спортивной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост результатов и улучшение поведения в ваших группах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

11. Насколько оправдались Ваши ожидания?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в физкультурно-спортивной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные проекты? [да/нет]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «педагогический работник педагогический работник»

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее 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 физкультурно-спортивной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост результатов и улучшение поведения в учебно-тренировочных группах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные проекты	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в физкультурно-спортивной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциал	

Личностная оценка наставников

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 физкультурно-спортивной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы	