



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Лицей №1
З. В. Панова
Приказ от 08.09.2021 г. №133-О

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в МБОУ Лицей № 1

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в МБОУ Лицей №1(далее – Лицей) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»), приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных учреждений», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 4.09.2020 № 712 , приказом УО ААР от 08.10.2020 №64 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций Аксайского района», Уставом МБОУ Лицей №1.

1.2. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цель, задачи, права, обязанности наставников и молодых специалистов, порядок реализации наставничества в образовательном учреждении (далее – Учреждение).

1.3. Наставничество является разновидностью индивидуальной методической работы с педагогическими работниками Учреждения, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или с молодыми специалистами, назначенными на должность по окончании высшего или среднего профессионального учебного заведения, работающими в данной образовательной организации менее 3-х лет.

1.4. Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников Учреждения, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения их квалификации.

1.5. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор — сотрудник Учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества — способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.6. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности — куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.7. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерб образовательному процессу Лицея. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор Лицея в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам Учреждения в профессиональном становлении, успешной и быстрой их адаптации к условиям и требованиям Лицея и общего образования в целом.

2.2. Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников Лицея знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника Лицея в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций Лицея и принятых правил поведения;
- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/начинающего педагогического работника Лицея, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника Лицея к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Наставничество в Лицее предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста/начинающего педагогического работника необходимых компетенций в области содержания и методики преподаваемой дисциплины, осуществления всех видов педагогической деятельности.

3.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников Лицея:

- начинающими педагогическими работниками, впервые принятыми на должность, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении, вне зависимости от их возраста;

- молодыми специалистами-выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения.

3.3. Наставником может быть педагогический работник Лицея, обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, постоянно повышающий свой профессиональный уровень, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, в том числе открытостью и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5 лет.

3.4. Наставник назначается для оказания помощи молодому специалисту/начинающему педагогическому работнику в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, при выработке умения применять теоретические знания, полученные в учебном заведении в конкретной практической работе, а также для адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, создания условий по формированию у него потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

3.5. Назначение наставника производится приказом директора Лицея не позднее двух недель с момента назначения педагогического работника на должность при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста (наставляемого) сроком от 1 до 3-х лет в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

3.6. Руководство деятельностью наставников возлагается на руководителя наставничества в Лицее (заместителя директора по учебно - методической работе или другого представителя административно-управленческого персонала), который должен:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста/начинающего педагогического работника с закреплённым за ним наставником;

- осуществлять контроль за деятельностью наставника и наставляемого, вносить необходимые изменения или дополнения в процесс работы по наставничеству;

- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом/ начинающим педагогическим работником;

- оказывать методическую помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам, мотивировать молодого специалиста к педагогической активности;

- по окончании периода наставничества проводить собеседование с работником Лицея, прошедшим становление в должности;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в Лицее;

- предлагать меры поощрения наставников.

Руководитель наставничества обязан:

- рассмотреть программу работы наставника с молодым специалистом/ начинающим педагогом;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставника.

3.7. Организация работы по наставничеству осуществляется на основе программы работы наставника с молодым специалистом/ начинающим преподавателем, который согласовывается с руководителем наставничества в Лицее.

3.8. При наличии 3-х и более молодых специалистов/ начинающих педагогических работников может быть организована работа «Школы молодого педагога» в соответствии с планом, согласованным с руководителем наставничества в Лицее и утвержденным директором Лицея.

3.9. В конце учебного года наставник готовит отчет о результатах работы с молодым специалистом/ начинающим педагогическим работником Лицея. При необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

3.10. Замена наставника может производиться приказом директора Лицея в случаях:

- прекращения трудового договора с наставником;

- перевода наставника или наставляемого на иную должность или в другое структурное подразделение;

- возникновения психологических барьеров во взаимодействии наставника и наставляемого;

- возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

4. ПЛАНИРОВАНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ НАСТАВНИКА, ЕГО ОБЯЗАННОСТИ

Программа работы наставника с наставляемым разрабатывается наставником на 1 год, согласовывается с руководителем наставничества в Лицее и утверждается директором Лицея.

4.1. Наставник молодого специалиста/ педагогического работника, впервые начинающего работать:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов Лицея;

- консультирует по составлению рабочей программы, КТП, учебно-методического обеспечения образовательного процесса;

- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке уроков/ учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

- посещает уроки наставляемого с последующим анализом (согласно программе наставничества);

– организует посещение наставляемым уроков коллег по ШМО (кафедре) и уроков лучших преподавателей с последующим совместным обсуждением и анализом;

- помогает наладить взаимоотношения с обучающимися и их родителями;
- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

4.2. Обязанности по осуществлению наставничества закрепляются в должностной инструкции наставника.

4.3. Наставник обязан:

- знать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ростовской области в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, ориентироваться в приоритетных направлениях развития системы общего образования, знать структуру и особенности реализации ФГОС, современные образовательные технологии и методы обучения;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/начинающего педагогического работника, выявлять его отношение к проведению занятий, коллективу Лицея, обучающимся и их родителям;

- разработать программу наставничества;

- оказывать помощь молодому специалисту в разработке и реализации индивидуальной траектории профессионального развития с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;

- контролировать и оценивать выполнение индивидуального плана профессионального развития;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- мотивировать и поощрять молодого специалиста/ начинающего преподавателя к саморазвитию и самосовершенствованию;

- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, содействовать развитию общекультурного и профессионального уровня; привлекать к участию в общественной жизни коллектива, прививать наставляемому чувство профессиональной гордости, ответственное и добросовестное отношение к работе, уважение к корпоративным традициям Лицея;

- по итогам наставничества представлять руководителю наставничества в Лицее отчет по работе с молодым специалистом за учебный год;

- участвовать в подготовке заключения о проверке соответствия занимаемой должности молодого специалиста по результатам испытательного срока.

5. ПРАВА НАСТАВНИКА

5.1. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого, иными документами, характеризующими наставляемого;

- с согласия заместителя директора, руководителя ШМО (кафедры) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Лицея;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста, по его участию в системе непрерывного образования, прохождению аттестации;

- обращаться с мотивированным заявлением на имя директора Лицея с просьбой о сложении с него обязанностей наставника в отношении конкретного педагогического работника по причине личного характера или успешного овладения наставляемым необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

6. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. Молодой специалист/начинающий педагогический работник (наставляемый) должен:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в Лицее;

- выполнять распоряжения и указания, связанные с его трудовой деятельностью;

- использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);

- повышать свою квалификацию под непосредственным руководством наставника в соответствии с дорожной картой профессионального развития.

6.2. В период наставничества наставляемый обязан:

- изучать федеральные и региональные нормативные документы по общему образованию, нормативные документы и локальные акты Лицея, определяющие права и обязанности работника, в том числе Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав Лицея, должностную инструкцию, ФГОС и т. д.;

- разработать и реализовать индивидуальную траекторию профессионального развития;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень; совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

- принимать активное участие в работе ШМО (кафедр), творческих и рабочих групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию Лицея в целом;

- по окончании срока наставничества в течение двух недель представить руководителю наставничества в Лицее отчет о выполнении индивидуального плана профессионального развития с отзывом наставника.

7. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

7.1. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимися в Учреждении нормативными правовыми актами, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью (просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями);

- выбирать формы повышения квалификации;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Лицея о замене наставника;
- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- данное Положение о наставничестве,
- приказ директора Лицея о закреплении наставников за молодыми специалистами (начинающими преподавателями);
- программа работы наставников с молодыми специалистами (Приложение 1);
- программа работы «Школы молодого учителя» при наличии 3х и более молодых специалистов (Приложение 2);
- протоколы заседаний методического совета, ШМО (кафедры), на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчет наставников о результатах работы с молодым специалистом за учебный год (Приложение 3);
- методические рекомендации по организации наставничества в Учреждении;
- анкетирование по результатам наставничества (Приложение 4).

Программа
работы наставников с молодыми/начинающими педагогическими работниками
МБОУ Лицей №1

№ п/п	есяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	сентябрь	Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы» Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение молодым специалистом родительских собраний у наставника, их анализ Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование» Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» (анкетирование молодых учителей) Выбор темы по самообразованию.
2	октябрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическое занятие «Современный урок и его анализ» Работа со школьной документации	Практическое занятие: «Работа с тетрадями, дневниками, личными делами учащихся»	Организация уроков молодого специалиста – учителем с наставником с целью оказания ему методической помощи	Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»
3	ноябрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация: Анализ и самоанализ урока	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация: Анализ и самоанализ урока	Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
4	декабрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя

		Составление характеристики ученика. Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	Консультации по подготовке самоанализа открытых уроков. Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника	Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя.	Организация и проведение уроков с использованием здоровье сберегающих технологий Посещение уроков молодого специалиста.
5	январь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
			Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника	Провести диагностику успешности работы молодого специалиста	Отчет молодого специалиста о работе по теме самообразования. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
6	февраль	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ.	Посещение молодого специалиста уроков педагога - наставника
7	март	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Открытый уроки молодого специалиста.	Посещение классных часов у молодого специалиста, их анализ	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ. Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»
8	апрель	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя

		Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»	Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ.	Отчет учителя – наставника о работе с молодым специалистом. Степень выраженности личностных качеств.
9		1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
	май	<p>Практическая помощь при составлении планирования на новый учебный год</p> <p>Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений</p>	Практическое занятие «Методика организации итогового повторения»	Собеседование по итогам работы года (успеваемость, качество)	<p>Выполнение учебных программ и их анализ</p> <p>Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок</p>

**Программа
работы «Школы молодого учителя»
при наличии 3х и более молодых специалистов**

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Час общения "Расскажи о себе" • Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом • Закрепление наставников • Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса • Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов • Ознакомление с требованиями оформления электронного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий 	
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя" • Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы • Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей" • Час психолога "Как быстрее адаптироваться в школе" 	
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы" • Семинар-практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников" 	
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация "Современный урок: структура и конструирование" • Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ 	
Январь	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" • Мастер классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" 	
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков у молодых специалистов • Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" • Обзор периодической педагогической печати 	

Март	<ul style="list-style-type: none"> • Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков) • Час психолога. "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций 	
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" • Час психолога 	
Май	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя 	

Отчет
наставника о работе с молодым специалистом/начинающим педагогическим
работником Лицея
 за _____ учебный год

1. Посещено уроков

№ п/п	Дата посещения урока	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

2. Посещено воспитательных и внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса _____

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед	Дата проведения	Тематика консультаций и бесед

4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста/начинающего педагогического работника Учреждения:

Наставник _____ / _____

Наставляемый _____ / _____

Анкетирование по результатам наставничества

Анкета молодого специалиста/начинающего педагогического работника

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 низкий балл, а 10 – самый высокий

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

2. Что Вы ожидали от программы и своей роли _____

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

4. Что особенно ценным было для Вас в программе? _____

5. Что Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

6. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах): а) очень часто б) часто в) редко г) 1-2 раза д) никогда

7. Понравилось ли Вам участие в программе? Да/Нет

8. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? 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 низкий балл, а 10 – самый высокий

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

3. Что Вы ожидали от программы и своей роли _____

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

5. Что особенно ценным было для Вас в программе? _____

6. Что Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

7. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсе): а) очень часто б) часто в) редко г) 1-2 раза д) никогда

8. Понравилось ли Вам участие в программе? Да/Нет

9. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да/Нет