

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ТОРЕЗСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 43»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
ГКОУ «ТОРЕЗСКАЯ СШИ № 43»



Т.В. Бедношева

ПРОГРАММА «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»  
в Государственном казённом общеобразовательном учреждении  
«Торезская специальная школа-интернат № 43»

Срок реализации программы: 1 год

Составитель: Савченко М.Н.

Торез 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка .....	3
2. Порядок организации деятельности «Школы наставничества» в ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43».....	6
2.1. Реализуемые формы и модели наставничества.....	6
2.2. Участники программы.....	8
2.3. Индивидуальные планы развития формы наставничества «учитель – учитель».....	14
3. Календарный план работы «Школы наставничества».....	24
4. Оценка результатов работы «Школы наставничества».....	26
Приложения.....	28

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа «Школа наставничества» государственного казенного общеобразовательного учреждения «Торезская специальная школа-интернат № 43» на 2024-2025 учебный год (далее – Программа) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
- постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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.
- Уставом ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43»

Программа определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в учреждении. Настоящая программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов согласно плану «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43».

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, психофизические возможности умственно отсталых обучающихся, особенности учебной, коррекционной и воспитательной работы в специальном учреждении. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической

информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации.

**Срок реализации программы:** 1 год.

**Целью** наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее— педагоги) учреждения в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

**Задачами** наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, трудовой и других сферах деятельности;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала молодого педагога;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

**Ожидаемые результаты:**

*для молодого специалиста:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах коррекционной педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности: публикаций, методических разработок, дидактических материалов;
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- появление положительной мотивации к трудовой деятельности;
- расширение кругозора и навыков личного и профессионального общения в трудовом коллективе;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

*для наставника:*

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов.

### **Принципы наставничества**

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

## **2. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

### **в ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43»**

#### **2.1. Реализуемые формы и модели наставничества**

Исследования наставничества в России показывают, что многие образовательные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

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

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых крупных форм наставничества,

включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения / профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона действия.

Программа «Школа наставничества» ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43» предполагает следующие формы наставничества: «Педагог - педагог» - 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-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. В программе представлены 2 варианта данной формы «Воспитатель – воспитатель» и «Учитель – учитель».

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя и воспитателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя.

**Форма «Педагог - педагог» осуществляется по следующим ролевым моделям:**

- опытный педагог – молодой специалист.

Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы. Конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие,

коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

## **2.2. Участники программы**

Участниками программы «Школа наставничества» являются:

- наставники (опытные педагоги, работники организации с большим профессиональным опытом);
- наставляемые - лица, в отношении которых осуществляется наставничество (молодые специалисты);
- куратор наставнической деятельности;
- работодатель, заинтересованный в реализации программ наставничества в лице ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43».

### **Права и обязанности куратора**

*На куратора возлагаются следующие обязанности:*

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Министерства образования;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности и участие в его распространении.

*Куратор имеет право:*

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (педагоги, педагог-психолог, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

### **Права и обязанности наставника**

*Наставник обязан:*

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников, в том числе - в рамках «Школы наставничества».

*Наставник имеет право:*

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества



требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю учреждения с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### **Права и обязанности наставляемого**

*Наставляемый обязан:*

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
  - сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества.

*Наставляемый имеет право:*

- пользоваться имеющейся в организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

**Участники программы «Школа наставничества»  
на 2024-2025 учебный год**

учитель - учитель					
№ п/п	Наставник		Наставляемый		Модель наставничества
1.	Козюменко А.М.	Учитель	Салошенко А.С.	Учитель	«Опытный учитель – молодой специалист»
2.	Дукмасова Е.Ю.	Учитель	Шендерей Я.П.	Учитель	«Опытный учитель – молодой специалист»
3.	Пуцыкович М.В.	Учитель	Соболева М.В.	Учитель	«Опытный учитель – молодой специалист»

**Общие сведения о педагоге-наставнике**

Педагог-наставник: Козюменко Алла Михайловна

Специальность: учитель

Место работы: ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»

Педагогический стаж: 42 года

Квалификационная категория: первая

**Общие сведения о молодом специалисте**

Молодой специалист: Салошенко Ангелина Сергеевна

Специальность: учитель

Место работы: ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»

Стаж работы: -

Квалификационная категория: -

**Общие сведения о педагоге-наставнике**

Педагог-наставник: Дукмасова Елена Юрьевна

Специальность: учитель

Место работы: ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»

Педагогический стаж: 11 лет

Квалификационная категория: специалист

### **Общие сведения о молодом специалисте**

Молодой специалист: Шендерей Яна Петровна

Специальность: учитель

Место работы: ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»

Стаж работы: 1 год

Квалификационная категория: -

### **Общие сведения о педагоге-наставнике**

Педагог-наставник: Пуцькович Марина Викторовна

Специальность: учитель

Место работы: ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»

Педагогический стаж: 11 лет

Квалификационная категория: специалист

### **Общие сведения о молодом специалисте**

Молодой специалист: Соболева Мария Владимировна

Специальность: учитель

Место работы: ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»

Стаж работы: 1 год

Квалификационная категория: -

## **2.3. Индивидуальный план развития формы наставничества**

### **«учитель – учитель»**

#### **1. Пояснительная записка**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста, начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с повышением качества образования в соответствии с федеральной адаптированной основной общеобразовательной программой (ФАООП) и с требованиями федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»

Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный план развития формы наставничества «учитель –

учитель» разработан на базе ГКОУ «Горезская специальная школа – интернат № 43» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным среднему и профессионального образования, в целях организации национальных проектов.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Индивидуальный план развития формы наставничества «учитель – учитель» призван помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Данный план актуален для нашей организации так, как в методическом объединении учителей общеобразовательного цикла начал работать молодой специалист.

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Срок реализации** индивидуального плана развития формы наставничества «учитель – учитель»: **1 год.**

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

### **Ожидаемые результаты**

***для молодого специалиста:***

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;

- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в ГКОУ «Торезская СШИ № 43».

**Принципы наставничества**

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

**Формы и методы**

**работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Содержание работы	Форма работы	Сроки
<p>1.«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Вхождение в профессиональную деятельность.</p> <p>2. Изучение нормативной базы по наставничеству, содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебного процесса.</p>	<p>Собеседование.</p> <p>Консультация.</p>	<p>Сентябрь 2024 г.</p>
<p>1. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</p> <p>2. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и рабочей программы воспитания.</p> <p>3.Выступление на ШМО «Преимственность в обучении между начальным и старшим звеном»</p>	<p>Обмен опытом.</p> <p>Практическое занятие</p> <p>Практическое занятие</p>	<p>Октябрь 2024 г.</p>
<p>1.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.</p> <p>2. Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение программы учреждения</li> <li>• Изучение задач и целей годового плана</li> <li>• Структура перспективного планирования</li> <li>• Структура календарного планирования</li> <li>• Структура тематического планирования</li> </ul> <p>Структура планирования занятий</p>	<p>Обмен опытом.</p> <p>Консультация.</p> <p>Практикум.</p>	<p>Ноябрь 2024г.</p>
<p>1.Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбор темы и направление работы</li> <li>• Подборка методической литературы</li> </ul>	<p>Консультация.</p> <p>Собеседование.</p>	<p>Декабрь 2024 г.</p>
<p>1. Домашнее задание. Виды контроля и</p>	<p>Консультация.</p>	<p>Январь</p>

оценки. 2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	Собеседование.	2025г.
1.Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. 2.Посещение наставником уроков с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи <ul style="list-style-type: none"> <li>• умение грамотно подготовить уроки;</li> <li>• умение сопоставлять задачи и содержание уроков;</li> <li>• умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;</li> <li>• умение подвести итог урока.</li> </ul>	Собеседование. Консультация	Февраль 2025 г.
1.Выступление на ШМО 2. Воспитательная деятельность классного руководителя. Методика проведения внеклассных мероприятий	Практическое занятие  Консультации	Март 2025 г.
1.Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий 2.Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми	Наблюдение, индивидуальная беседа	Апрель 2025г.
1. Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	«Круглый стол» собеседование на МО	Май 2025 г.
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Консультации	В течении года
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Консультации	В течении года



**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.**

**1. Теоретическая готовность к практике преподавания:**

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

**2. Методическая готовность к практике преподавания:**

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

**3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:**

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

**Дневник наставника.**

Тема обсуждения	Дата	Подпись наставника	Подпись молодого специалиста
-----------------	------	--------------------	------------------------------

<p>1.«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Вхождение в профессиональную деятельность.</p> <p>2. Изучение нормативной базы по наставничеству, содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебного процесса.</p>			
<p>1. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</p> <p>2. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и рабочей программы воспитания.</p> <p>3.Выступление на ШМО «Преемственность в обучении между начальным и старшим звеном»</p>			
<p>1.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.</p> <p>2. Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение программы учреждения</li> <li>• Изучение задач и целей годового плана</li> <li>• Структура перспективного планирования</li> <li>• Структура календарного планирования</li> <li>• Структура тематического планирования</li> </ul> <p>Структура планирования занятий</p>			
<p>1.Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбор темы и направление работы</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подборка методической литературы</li> </ul>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.</li> <li>2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.</li> <li>2.Посещение наставником уроков с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи <ul style="list-style-type: none"> <li>• умение грамотно подготовить уроки;</li> <li>• умение сопоставлять задачи и содержание уроков;</li> <li>• умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач;</li> <li>• умение подвести итог урока.</li> </ul> </li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Выступление на ШМО «Виды работ по развитию речи учащихся на уроках письма и чтения в специальной (коррекционной) школе»</li> <li>2. Воспитательная деятельность классного руководителя. Методика проведения внеклассных мероприятий</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Изучение и внедрение здоровье сберегающих технологий</li> <li>2.Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми</li> </ol>			

1. Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.			
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам			
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения			

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»

**2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1	Анкетирование наставников с целью анализа потребностей в развитии	1-15 Сентября 2024	Куратор Савченко М.Н.
2	Вводное совещание с наставниками. Подбор пар программы «Школа наставничества»	Сентябрь 2024	Куратор Савченко М.Н.
3	Консультация «Составление индивидуального плана развития под руководством наставника»	Октябрь 2024	Куратор Савченко М.Н.
4	Семинар «Самоанализ и навыки самопрезентации»	Октябрь 2024	Учитель Козюменко А.М.
5	Круглый стол «Обучение эффективным коммуникациям»	Ноябрь 2024	Учитель Дукмасова Е.Ю.
6	Совещание с наставниками «Разбор этапов реализации программы наставничества»	Декабрь 2024	Куратор Савченко М.Н.
7	Консультация «12 техник для развития компетенции "Наставничество и построение команды"»	Декабрь 2024	Учитель Дукмасова Е.Ю.
8	Просмотр вебинаров «Целевая модель наставничества. Формы наставничества в образовательной организации», «Реализация программы наставничества в	Январь 2025	Педагоги-наставники

	образовательных организациях: этапы и функции участников» «Как создать команду наставников? (формирование базы наставников образовательной организации)»		
9	Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	Февраль 2025	Куратор Савченко М.Н.
10	Индивидуальные беседы по проблемам наставничества	Февраль-апрель 2025	Куратор Савченко М.Н.
11	Деловая игра «SMART-целеполагание в профессиональной деятельности педагога»	Март 2025	Куратор Савченко М.Н.
12	Оценка уровня удовлетворенности наставников работой «Школы наставничества»	Май 2025	Куратор Савченко М.Н.
13	Оценка уровня удовлетворенности наставляемых программой наставничества	Май 2025	Куратор Савченко М.Н.
14	Круглый стол наставников и наставляемых	Май 2025	Куратор Савченко М.Н.
15	Анализ деятельности «Школы наставничества» за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества на следующий год	Май 2025	Куратор Савченко М.Н.
16	Совещание «Подведение итогов программы наставничества»	Май 2025	Куратор Савченко М.Н.

#### **4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества в ГБОУ «Торезская специальная школа-интернат № 43» является частью программы и позволяет провести оценку качества «Программы наставничества» в организации. Также это обеспечит формирование базы наиболее эффективных наставников и базы лучших практик наставнической деятельности в школе-интернате.

Мониторинг и оценка качества реализованной «Программы наставничества» проводится через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества.

##### **Показатели эффективности внедрения «Программы наставничества» в ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43».**

1. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

2. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

3. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (см. Приложение 4).

По завершению реализации программы куратором проводятся следующие виды анализа результатов программы:

оценка удовлетворенности программой «Школа наставничества» (для наставляемого) (см. Приложение 5);

оценка удовлетворенности программой «Школа наставничества» (для наставника) (см. Приложение 6);

количественный анализ результатов программы наставничества (см. Приложение 7);

оценка программы «Школа наставничества» (реализация программы в баллах) (см. Приложение 8);

SWOT-анализ программы «Школа наставничества» (см. Приложение 9, 10);

## ПРИЛОЖЕНИЯ

**Приложение 1.** «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в ГКОУ «Торезская СШИ № 43»

**Приложение 2.** База наставляемых ГКОУ «Торезская СШИ № 43»

**Приложение 3.** Реестр наставников ГКОУ «Торезская СШИ № 43»

**Приложение 4.** Показатели эффективности внедрения «Программы наставничества» в ГКОУ «Торезская СШИ № 43»

**Приложение 5.**

Анкета оценки удовлетворенности программой «Школа наставничества» (для наставляемого)

**Приложение 6.**

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

**Приложение 7.** Оценка программы «Школа наставничества»

**Приложение 8.** SWOT-анализ программы «Школа наставничества»

**Приложение 9.** Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества



## База наставляемых ГБОУ «Торезская специальная школа-интернат №43» 2024-2025 год

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1.	Шендерей Я.П.	т. +7-949-425-39-86 <a href="mailto:yana_shenderey@mail.ru">yana_shenderey@mail.ru</a>	Повышение профессионального потенциала	сентябрь 2024	Дукмасова Е.Ю.	«Опытный учитель – молодой специалист»	«Торезская СШИ № 43»	май 2025			
2.	Соболева М.В.	т. +7-949-337-62-77 <a href="mailto:mariasoboleva196@gmail.com">mariasoboleva196@gmail.com</a>	Повышение профессионального потенциала	сентябрь 2024	Пуцкович М.В.	«Опытный логопед – молодой специалист»	«Торезская СШИ № 43»	май 2025			
3.	Салошенко А.С.	т. 7-949-447-53-23 <a href="mailto:Saloshenko86@mail.ru">Saloshenko86@mail.ru</a>	Повышение профессионального потенциала	сентябрь 2024	Козюменко А.М.	«Опытный воспитатель – молодой специалист»	«Торезская СШИ № 43»	май 2025			

## Реестр наставников ГБОУ «Горезская специальная школа-интернат №43» 2023-2024 год

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы
1.	Козюменко А.М.	Т.+7949-434-75-09 <a href="mailto:alla.kozumenko@gmail.com">alla.kozumenko@gmail.com</a>	«Школа-интернат №43»	Способность мотивировать других, способность обучать	сентябрь 2024	Салошенко А.С.	«Опытный учитель – молодой специалист»	«Горезская СШИ № 43»	май 2024	
2.	Дукмасова Е.Ю.	т. +7949-441-60-56 <a href="mailto:dukmasowa.l@yandex.ru">dukmasowa.l@yandex.ru</a>	«Школа-интернат №43»	Высокий уровень профессиональной компетенции и ответственности	сентябрь 2024	Шендерей Я.П.	«Опытный учитель – молодой специалист»	«Горезская СШИ № 43»	май 2024	
3.	Пуцыкович М.В.	т. +7949-402-52-78 mp <a href="mailto:3602887@gmail.com">3602887@gmail.com</a>	«Школа-интернат №43»	Ориентированность на цели организации, умение выстраивать отношения	сентябрь 2024	Соболева М.В.	«Опытный учитель – молодой специалист»	«Горезская СШИ № 43»	май 2024	

**Показатели эффективности внедрения «Программы наставничества» в ГКОУ «Торезская специальная школа-интернат №43»**

№ п/п	Наименование показателя	2025	2026	2027	2028
1	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).				
2	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).				
3	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)				

**Анкета оценки удовлетворенности программой «Школа наставничества»  
(для наставляемого)**

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

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

---

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

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

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

## Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

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

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

## Оценка программы «Школа наставничества»

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность программы «Школа наставничества»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

**SWOT-анализ программы «Школа наставничества»  
Форма наставничества «педагог-педагог»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b>            Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;            Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной организации в течение следующих 5 лет;            У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни организации;            У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования            Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;            Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и</p>	<p><b>Слабые стороны:</b>            Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;            Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);            Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;            Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;            Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;            Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,            Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</p>

	<p>родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <p>Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>Достаточность и понятность обучения наставников;</p> <p>Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</p> <p>— ...</p>	<p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми;</p> <p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</p> <p>«Старение» педагогического корпуса ОО;</p> <p>— ...</p>
<b>Внешние</b>	<p>Возможности:</p> <p>Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Российской Федерации;</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p>	<p>Угрозы:</p> <p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</p> <p>Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Российской Федерации;</p>



**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества  
Форма наставничества «педагог – педагог»**

**Личностная оценка наставляемых**

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

**Личностная оценка наставников**

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Достаточность и понятность обучения наставников	

Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>)</li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> </ul> <p>Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями.</p>	