

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2 имени Галины Алексеевны Шкала»
Саткинского муниципального района

Разработано и принято

Педагогическим советом
протокол № 2
от «30» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО
«ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»
Подосёнова И.В.
Приказ № 102 от «31» октября 2023 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках формы «учитель-учитель»
на 2023- 2025 года

г. Сатка, 2023г.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2 имени Галины Алексеевны Шкала»
Саткинского муниципального района

Разработано и принято

Педагогическим советом
протокол № _____
от «__» _____ 202__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО

«ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»

Подосёнова И.В.

Приказ № __ от «__» _____ 202__ г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках формы «учитель-учитель»
на 2023- 2025 года

г. Сатка, 2023г.

Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано новшеством времени. На сегодняшний день не только Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Настоящая программа наставничества в рамках формы «учитель-учитель» разработана Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением дополнительного образования «Детская школа искусств № 2 им. Г.А. Шкала» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Современному образованию 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.

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;
- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации ФГТ – одна из ключевых задач образовательной политики.

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГТ испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы в МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала» г. Сатка являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

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

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «учитель-учитель»
Куратор	Романова Елена Сергеевна - преподаватель ОНИ
Участники	Педагоги МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»
Проблема, решаемая в Программе	<p>Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации ФГТ и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.</p> <p>Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.</p>
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов и вновь прибывших специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - адаптация молодых педагогов и вновь прибывших специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности; - формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров; - восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной

	образовательной организации.
Сроки реализации	2023- 2025 гг.
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели)наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность пообщееобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Письмо 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"); - Устав МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»; - Приказ Директора МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала» об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»
Этапы реализации	<p>I. Подготовительный этап (ноябрь 2023г.)</p> <p>II. Проектировочный этап (декабрь 2023г.)</p> <p>III. Реализационный этап (2024г.)</p> <p>IV. Рефлексивно-аналитический этап (февраль-март 2025г.)</p> <p>V. Результативный этап (апрель - май 2025г.)</p>
Описание содержания формы наставничества по форме «учитель-учитель»	<p>Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками</p>

	<p>специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Вариации ролевых форм внутри модели «учитель-учитель» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p> <p>В программе рассмотрены 3 варианта наставничества:</p> <p>1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.</p> <p>3. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы». Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д.</p> <p>Область применения в рамках образовательной программы.</p> <p>Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p style="text-align: center;"><i>для наставляемого</i></p> <p>1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»</p>

	<p>2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).</p> <p>5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.</p> <p>6. Успешное прохождение процедуры аттестации.</p> <p style="text-align: center;"><i>для наставника:</i></p> <p>1. Повышение квалификации.</p> <p>2. Эффективный способ профессиональной самореализации.</p> <p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p style="text-align: center;"><i>для образовательной организации:</i></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала».</p>
<p>Механизм управления</p>	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству (Приказ МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала» № 102 -ОД от 31.10.2023г.)</p>
<p>Риски реализации Программы</p>	<p>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</p> <p>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</p> <p>- форс-мажорные обстоятельства</p>

Описание основной деятельности в рамках Программы

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала») и «внешнем контуре» (партнеры МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап (ноябрь 2023г.):

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых (Приложение1);
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- привлечение внешних ресурсов и партнеров, оформление договоров с партнерами Программы;
- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;
- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- привлечены к наставнической работе социальные партнеры, составлены договоры/соглашения о взаимодействии;
- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап (декабрь 2023г.)

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- анкетирование наставника и наставляемого (Приложение2);
- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);

- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);
- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных планов и программ наставничества (Приложение 3. Приложение 5).

Результат деятельности:

- определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;
- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;
- составлены персонализированные программы наставничества.

III. Реализационный этап (2024 г.)

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

IV. Рефлексивно-аналитический этап (февраль-март 2025г.)

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 4);

- подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям(Приложение 6).
- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

V. Результативный этап (апрель - май 2025г.)

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.

Согласие на участие в программе наставничества

СОГЛАСИЕ

на участие в программе наставничества (наставник).

Я, _____
_____ даю согласие на закрепление меня наставником над

На период с _____ до _____

Дата

Подпись

Согласие на участие в программе наставничества

СОГЛАСИЕ

на участие в программе наставничества (наставляемый)

Я, _____
_____ даю согласие на закрепление меня наставляемым у

На период с _____ до _____

Дата

Подпись

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы. Первый этап (начало работы)

Анкета настояемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

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

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? _____

13. Что для вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Индивидуальный план обучения сотрудника

Ф.И.О. сотрудника (наставляемого) _____

Должность: _____

Наставник: _____

План работы на период с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

Подведение итогов по данному плану «__» ____ 20__ г.

№ п/п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель \ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении \ подпись наставляемого
1	Изучить локальные акты Школы на сайте школы	Ознакомление		
2	Изучить содержание учебных программ по предметам	Написание рабочих программ преподавателя		
3	Изучить особенности составления календарно-тематических планов	Составление календарно-тематических планов		
4	Ознакомится с мультимедийной техникой в Школе, средствами, компьютером и т.д.	Использование мультимедийной техники, средствами, компьютерами и т.д. в образовательном процессе		
5	Изучить особенности классного руководства в Школе, изучить методику проведения внеклассных мероприятий	Ведение родительских собраний, классных часов, общешкольных и классных мероприятий		
6	Посещение уроков наставников и их структурный анализ	Качественный анализ урока (конспектирование)		
7	Изучить особенности подготовки мероприятий Школы, просмотров, мастер классов и т.д.	Мероприятия, просмотр, мастер классы и т.д.		
10	Обзор периодической педагогической печати	Публикационная активность		
11	Работа над отчетом наставника и молодого педагога	Отчёт наставника и наставляемого		

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Наставник:

(должность, подпись, ФИО наставника)

«_____» _____ 20__ г.

Согласовано:

(должность, подпись, ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

Ознакомлен

(должность, подпись, ФИО, в отношении которого осуществляется наставничество)

«_____» _____ 20__ г.

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы. Второй этап (завершение работы)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	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. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Типовая программа организации наставничества

№	Перечень мероприятий	Форма обучения	Ответственный	Сроки
1-й этап. Базовое обучение				
1.	Вводное занятие: знакомство с учреждением и его структурой. Посещение структурных подразделений Школы, ознакомительное собеседование с руководителями структурных подразделений, основными нормами и правилами, средствами коммуникации и т.п.	Помощь	Заместитель директора по УМР	1-я неделя работы
2.	Изучение структуры отрасли, основных целей, функций и задач Школы	Самостоятельно	Заместитель директора по УМР, наставник	1-й месяц работы
3.	Изучение нормативных правовых актов, касающихся деятельности сферы культуры	Самостоятельно	Наставник	В период наставничества
4.	Изучение организационно-распорядительных документов, регламентирующих порядок исполнения должностных обязанностей в занимаемой должности	Самостоятельно	Наставник	1-й месяц работы
5.	Система оплаты труда, морального и материального стимулирования, меры социального и материального обеспечения работников Школы	Ознакомление	Заместитель директора по УМР	1-й месяц работы
2-й этап. Исполнение обязанностей по занимаемой должности				
6.	Представление и знакомство с коллективом Школы.	Педагогический совет, совещание	Заместитель директора по УМР	1-й день работы
7.	Определение его Рабочего места и Материально-техническое обеспечение. Закрепление имущества, инструктаж о мерах безопасности	Инструктаж	Заместитель директора по УМР, Заместитель директора по АХЧ	1-й день работы
8.	Самостоятельное исполнение работником должностных обязанностей под руководством наставника	Помощь	Наставник	В период наставничества
9.	Систематический контроль исполнения работником должностных обязанностей и процесса его профессионального становления	Контроль и помощь	Заместитель директора по УМР, наставник	В период наставничества
3-й этап. Оценка по итогам наставнической работы				
10.	Оценка профессиональных знаний работника (собеседование с руководителями структурных подразделений Школы)	Собеседование, заслушивание,	Заместитель директора по УМР	За 5 рабочих дней до окончания срока наставничества
11.	Подготовка заключения о результатах работы по наставничеству	Заключение	Наставник	За 5 рабочих дней до окончания срока наставничества
12.	Согласование, утверждение заключения о результатах работы по наставничеству, ознакомление с ним работника. Представление заключения о результатах работы по наставничеству а директору Школы	Отчет	Наставник, Заместитель директора по УМР	За 3 рабочих дня до окончания срока наставничества
13.	Заслушивание наставника об итогах работы на Педагогическом совете	Заслушивание	Директор Школы	Назначенная дата

Отчёт-оценка о результатах работы по наставничеству

Работник _____
(ФИО)

Образование _____
Период наставничества с «_____» 20__ г. по «___» 20__ г.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	

Вывод _____

Рекомендации _____

Наставник _____

«_____» 20__ г.

Согласовано _____

«_____» 20__ г.

Ознакомлен _____

«_____» 20__ г.