



УТВЕРЖДЕНО
приказом по МБОУ Зуринская СОШ
А. П. Чирков
Приказ № 184 от «01» сентября 2025г

Программа целевой модели наставничества
В МБОУ Зуринской СОШ
на 2025 – 2026 учебный год

Составитель:
заместитель директора по УВР
Шулепова И.Р.
куратор наставнической деятельности

2025г.

Оглавление

| | |
|--|----|
| Содержание программы..... | 2 |
| Приложения..... | 2 |
| 1. Пояснительная записка..... | 3 |
| Актуальность Программы..... | 3 |
| Нормативные основы наставничества..... | 5 |
| Нормативные правовые акты Российской Федерации..... | 5 |
| Нормативные правовые акты МБОУ Зуринской СОШ..... | 5 |
| Цель и задачи программы наставничества..... | 6 |
| Задачи реализации форма наставничества «учитель-учитель/педагог-педагог»..... | 6 |
| Срок реализации программы..... | 6 |
| Применяемые формы наставничества и технологии..... | 6 |
| II. Содержание программы..... | 7 |
| 2.1 Структура управления реализацией модели наставничества МБОУ Зуринской СОШ..... | 7 |
| 2.3. Этапы реализации Целевой модели наставничества..... | 10 |
| 2.4 Формы наставничества МБОУ «Зуринской СОШ»..... | 12 |
| Форма наставничества «Учитель – учитель»..... | 12 |
| Задачи..... | 12 |
| Результат..... | 12 |
| III. Оценка результатов программы и её эффективности..... | 15 |
| 3.1 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества..... | 15 |
| Задачи мониторинга..... | 16 |
| • 3.4.Показатели и критерии оценки результативности программы..... | 17 |
| 3.5 Механизмы мотивации и поощрения наставников..... | 18 |
| В программе используются следующие понятия и термины..... | 20 |
| Приложение..... | 21 |

1. Пояснительная записка.

Актуальность Программы

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

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

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста, вновь прибывшего педагога в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- проблемы взаимобогащающего сотрудничества между педагогами.
- Программа наставничества способствует решению следующих задач:
 - Создание информационного банка данных о наставниках и наставляемых;
 - Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
 - Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
 - Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
 - Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
 - Создание системы оценки результативности методического сопровождения;

- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов
- Индивидуальное сопровождение учащихся по выявленным проблемам и заявленным вопросам

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы**:

-принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

-принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

-принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

-принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

-принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

-принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

-принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

-принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

Нормативные основы наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МБОУ Зуринской СОШ

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ Зуринской СОШ
- Программа развития МБОУ Зуринской СОШ
- Положение о педагогическом совете

Цель и задачи программы наставничества:

Целью реализации Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее — педагоги) ОО.

Задачи реализации форма наставничества «учитель-учитель/педагог-педагог»:

- 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;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Срок реализации программы:

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.10 .2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

II. Содержание программы

2.1 Структура управления реализацией модели наставничества МБОУ Зуринской СОШ

| Уровни структуры | Направления деятельности. |
|--|--|
| Министерство образования и науки Удмуртской Республики | Осуществление государственного управление в сфере образования. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| АОУ ДПО УР Институт развития образования Региональный наставнический центр | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Удмуртской республики. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций УР; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| Управление образования Игринского района | Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ Зуринской СОШ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |

| | |
|---|---|
| МБОУ Зуринская СОШ | <p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения наставничества МБОУ Зуринской СОШ</p> <p>Разработка целевой модели наставничества МБОУ Зуринской СОШ</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения наставничества.</p> <p>Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения наставничества в образовательной организации.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p> |
| Куратор внедрения программы наставничества МБОУ Зуринской СОШ | <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности модели наставничества.</p> |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программы наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | <p>Модели форм наставничества.</p> <p>Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».</p> |

2.2 Основные участники программы

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором,

педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

- ✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы/, в новой должности;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

2.3. Этапы реализации Целевой модели наставничества

План мероприятий (дорожная карта)
реализации целевой модели наставничества
в МБОУ Зуринской СОШ на 2024-2025 учебный
год.

| № пп | Наименование мероприятий | Срок реализации | Ответственный исполнитель | Результат, вид документа |
|---|--|-----------------------|---|---|
| Нормативно-правовое обеспечение реализации Целевой модели наставничества | | | | |
| 1. | Разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения системы наставничества в школе | до 1 октября 2025 | Шулепова И.Р., заместитель директора по УВР | Утверждение дорожной карты |
| 2. | Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества (издание приказа) | сентябрь 2025 | Директор школы | |
| 3. | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. | Сентября 2025 | Администрация школы | Заполненный мониторинг |
| 4. | Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества | сентябрь 2025 | Администрация школы | Совещание |
| 5. | Формирование банка программ по выбранным форм наставничества. (например, «Ученик- ученик», «Учитель –учитель» и. т. д | октябрь 2025 | Администрация школы. | База наставляемых с перечнем запросов |
| 6. | Проведение мониторинга ЦМН в 2024г. | ноябрь 2025г. | Шулепова И.Р. заместитель директора по УВР | Заполненный мониторинг в систему « Мониторинг образования » |
| 7 | Составление информационно-аналитической справки по итогам мониторинга реализации ЦМН | ноябрь – декабрь 2025 | Шулепова И.Р., заместитель директора | Наличие информационно-аналитической справки на сайт школы. |

| Организация процесса реализации Целевой модели наставничества | | | | |
|--|--|-------------------------|---|---|
| 1. | Формирование базы наставников в 2025г. | сентябрь - октябрь 2025 | Администрация школы | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. |
| 2. | Формирование наставнических пар или групп в ОО | Сентябрь- октябрь 2025 | Администрация школы, куратор ЦМН | Соединение наставников и наставляемых в пары/группы. |
| 3. | Закрепление наставнических пар групп | сентябрь 2025 | Администрация школы | Издание приказа «Об наставнических пар» |
| Персонализированные программы по определенной форме | | | | |
| 1. | Организация и осуществление работы наставнических пар/ групп | Сентябрь – май 2025 | Администрация школы, куратор ЦМН, наставники. | Реализация программ наставничества |
| 2. | Создание персонализированных наставнических программ | Сентябрь 2024 | Наставники ОО | Наличие персонализированных программ по количеству наставляемых по формам «педагог-педагог» «педагог-ученик» Размещение на сайте ОО |
| 3. | Обучение на курсах повышения квалификации по направлению наставничества | В течении года | Кураторы ЦМН в ОО | Увеличение количества наставников и кураторов, обученных на КПК по вопросам наставничества |
| Завершение наставничества | | | | |
| 1. | Проведение анкетирования участников программ наставничества (наставников и наставляемых) | Май 2025 | Наставники ОО | Мониторинг уровня удовлетворённости участием в программах наставничества |
| 2. | Создание персонализированных наставнических программ | Сентябрь - октябрь 2025 | Наставники ОО и наставляемые | Наставники и наставляемые |

| | | | | |
|----|---|-------------------------|---------------------|---|
| 3. | Организация работы наставнических пар или групп, реализация персонализированных наставнических программ, сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых. | В течение всего периода | Куратор ЦМН в ОО | Реализация программы наставничества по формам « педагог-педагог» и « ученик-ученик» |
| 4. | Отчёты по итогам наставнической программы | Май 2025 | Наставники ОО | Устранение профессиональных дефицитов в сопровождении наставляемых |
| 5. | Мотивация и поощрения наставников Круглый стол . | Май -июнь. 2026 | Администрация школы | Издание приказа |

Включенность обучающихся в возрасте от 10-19 лет в программы наставничества в ролинаставляемого

| | | | | |
|-----|---|------------------------------|------------------------------|---|
| 5.1 | Создание программ наставничества обучающихся в ОУ по направлениям: - преодоление проблем в обучении и низкой мотивации - повышение активности в общественной жизни ОУ - выбор профессиональной траектории - наставничество для детей «группы риска» - наставничество для детей с ОВЗ и детей-инвалидов | сентябрь-октябрь 2025 | Куратор ЦМН Наставники ОО | Наличие разработанных программ по форме «ученик-ученик» Достижение целевых показателей |
| 7 | Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества | | | |
| 7.1 | Проведение анкетирования участников программ наставничества (наставники и наставляемых) | Сентябрь 2025, Май 2026 года | Куратор ЦМН в ОО | Мониторинг уровня удовлетворенности участием в программах наставничества |
| 8 | Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого | | | |

| | | | | |
|-----------|---|------------------------------|---|--|
| 8.1 | Разработка персонализированных программ наставничества по поддержке 100 % молодых педагогов | Сентябрь 2025 | наставники в ОО | Включенность 100% молодых педагогов в программы наставничества в ролинаставляемого |
| 9 | Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников (наставников) | | | |
| 9.1 | КПК «Педагог-наставник в дополнительном образовании детей и взрослых: содержание и организация деятельности» | 27.10.2025-29.10.2025 (очно) | Куратор ЦМН в УР Куратор ЦМН в ОО | Реализация КПК, получение педагогами соответствующих документов |
| 9.3 | Обучение на курсах повышения квалификации по направлению наставничества, участие в стажировочных площадках в роли стажера | В течение всего периода | Куратор ЦМН в ОО | Увеличение количества наставников и кураторов, обученных на КПК по вопросам наставничества |
| 9.4 | Участие в Межрегиональном форуме «Наставничество в образовании: вызовы и эффективные практики» | 28 Ноября 2025 | Куратор ЦМН в УР Куратор ЦМН в ОО | Транслирование положительного опыта наставничества |
| 10 | Включённость педагогов в программы наставничества в роли наставника | | | |
| 10.1 | Организация работы по методической поддержке и трансляции положительного опыта наставнической деятельности | В течение всего периода | Муниципальный координатор ЦМН Куратор ЦМН в ОО | Достижение целевых показателей. Вовлечение педагогов с высоким уровнем квалификации в программы наставничества в роли наставника |

| | | | | |
|-----------|--|-------------------------|-----------------------------------|--|
| 11 | Стимулирование процесса наставничества | | | |
| 11.1 | Внесение изменения в нормативные акты ОО с указанием выплаты стимулирующего характера за организацию деятельности наставников и реализацию Целевой модели наставничества | Сентябрь 2025 | Руководитель в ОО | Утверждённые локальные акты |
| 11.2 | Подготовка к аттестации наставников, имеющих действующую высшую квалификационную категорию, на квалификационную категорию «педагог-наставник» | В течение всего периода | Куратор ЦМН в ОО | Реализация дифференцированного подхода к оплате труда наставников Стимулирование наставнической деятельности в ОО |
| 11.3 | Подготовка наградных документов на награждение знаком отличия «Почетный наставник УР» | В течение всего периода | Руководитель в ОО | Стимулирование наставнической деятельности в ОО |
| 12 | Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества | | | |
| 12.1 | Муниципальный этап и региональный этапы Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества» | апрель - сентябрь 2025 | Волкова Е.В. Кураторы ЦМН в ОО | Проведение конкурса (отбор для участия в республиканском конкурсе). Выявление лучших практик. |
| 12.2 | Участие молодых специалистов в Профессиональных конкурсах и семинарах | в течение всего периода | Куратор ЦМН в ОО | Повышение квалификации молодых специалистов |
| 12.4 | Размещение на сайте ОО лучших практик и программ наставничества | в течение всего периода | Куратор ЦМН в ОО | Трансляция опыта наставничества |
| 12.5 | Участие молодых специалистов в Дне открытых дверей АОУ ДПО УР «Институт развития образования» | сентябрь 2025 | Куратор ЦМН в ОО | Устранение профессиональных дефицитов в сопровождении и наставляемых |

| | | | | |
|------|--|-------------------------|------------------|--|
| | Создание и наполнение специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах | в течение всего периода | наставники | Трансляция опыта наставничества |
| 12.6 | Анализ персонализированных программ наставничества, работа с базой наставников и наставляемых в ОУ | Май 2025 | Куратор ЦМН в ОО | Устранение профессиональных дефицитов в сопровождении и наставляемых |
| | Круглый стол. | Май 2025 | Куратор ЦМН в ОО | Обобщение опыта. |

2.4 Формы наставничества МБОУ «Зуринской СОШ»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 2 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Зуринской СОШ» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель – учитель»; «учитель- ученик»;

Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Результат:

1. высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. повышение уверенности в собственных силах и развитие личного

- творческого и педагогического потенциала.
3. улучшение психологического климата в образовательной организации.
 4. повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психозмоционального состояния специалистов.
 5. рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
 6. существенный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
 7. снижение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
 8. рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

| Наставник | Наставляемый | |
|--|------------------------------------|---------------------------|
| Кто может быть. | Молодой специалист | Педагог |
| <ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 | Специалист, находящийся в |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>(победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <ul style="list-style-type: none"> Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | <p>лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> | <p>процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> |
| Типы наставников | | | |
| Наставник - консультант | Наставник - предметник | | <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> |
| <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> | <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> | | |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

| Этапы реализации. | Мероприятия |
|---|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

III. Оценка результатов программы и её эффективности

3.1 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

3.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

3.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных

результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

- 3.4. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

| Показатель | Критерий | Единица измерения (количество) | Измерительный материал / источник информации |
|---|--|--------------------------------|--|
| Организация процесса реализации Целевой модели наставничества | Наличие утвержденной программы наставничества в ОО по различным формам наставничества | | Ссылка на приказ |
| | Наличие дополнительных соглашений о сотрудничестве с | | Ссылка на документ |
| | ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями муниципалитета по вопросам наставничества | | |
| | Количество наставников в базе ОО (по приказу) | Количество | Ссылка на документ |
| Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества | Наличие нормативного акта в ОО | | Ссылка на приказ |
| | Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» | | Ссылка на приказ |
| | Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» | | Ссылка на приказ |
| | Наличие дорожной карты ОО | | Ссылка на приказ |
| | Наличие приказа о мониторинге в ОО | | Ссылка на приказ |
| Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников | Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций (по приказу) | Количество | Ссылка на документ |
| | Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества | Количество | Ссылка на документ |
| | Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества | Количество | Ссылка на договор |

| | | | |
|--|--|------------|--------------------------------------|
| Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге в ОО |
| | Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге в ОО |
| | Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге в ОО |
| | Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в | Количество | Ссылка на справку о |

| | | | |
|---|---|------------|--------------------------------------|
| | программы наставничества в роли наставляемого | | мониторинге в ОО |
| Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника | Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу) | Количество | Ссылка на документ |
| | Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся | | Ссылка на документ |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества | | Доля | Ссылка на справку о мониторинге в ОО |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества | | Доля | Ссылка на справку о мониторинге в ОО |

3.5 Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства или опроса "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

В программе используются следующие понятия и термины.

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 или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель– учитель».

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

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

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/не

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

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

Анкета для участников (по завершении работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

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

19. 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 низший балл, а 10 – самый высокий

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

