

МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 49»

Протокол от «31» августа 2023г. № 1
Председатель ПС
_____Металиченко Р.К.

Приказ от 01.09.2023г. № 384
Директор школы _____ С.П.Осетров

Программа наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Составитель:

Черных Татьяна Игоревна.

Срок реализации: 1 год.

Курск 2023 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу РФ:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого

специалиста прибывающего в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица.
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09.2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Средняя общеобразо-

вательная школа №49» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- индивидуальное консультирование
- активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- Добровольность

- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: *Александрова Виктория Александровна*, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного и воспитательного процесса.

Наставник: *Черных Татьяна Игоревна*.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАН-ГРАФИК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Срока реализации	Содержание работы
СЕНТЯБРЬ	<p>Инструктаж:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нормативно-правовая база МБОУ «СОШ №49» (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов. • Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
	<p>Беседа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. • Работа с УМК. Методической литературой. • Структура урока. Конспект урока. • Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися. • Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. • Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.
	<p>Консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. • Технологическая карта урока. • Рабочая программа воспитательной работы МБОУ «СОШ №49». План воспитательной работы классного руководителя.
	<p>Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы ВУД, ДО; - работа с учебно-методической литературой; • Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов-стажистов. • Разработка технологической карты урока.
ОКТАБРЬ	<p>Беседа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. • Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы. • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно). • Олимпиадное движение школьников. • Работа молодого педагога в ШМО. • Определение темы по самообразования.
	<p>Консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие учителя-предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний. • Реализация плана воспитательной работы классного руководителя. • Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ. • Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения. • Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений. • По текущим проблемам реализации рабочих программ.
	<p>Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС. • Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов-стажистов. • Посещение уроков молодого педагога.
НОЯБРЬ	<p>Беседа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Педагогические проблемы молодого специалиста. • Участие в общественной жизни школы.
	<p>Консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время. • Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МБОУ «СОШ №49». • Дифференцированное обучение. • Критериальная оценка знаний обучающихся.
	<p>Практикум:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мастер-класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС". • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей-стажистов. • Посещение уроков молодого педагога.
ДЕКАБРЬ	<p>Беседа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. • Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).
	<p>Консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Корректировка календарно-тематического планирования рабочих программ. • Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя. • «Здоровьесберегающие технологии». • Качественная рефлексия урока.
	<p>Практикум:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Методическая разработка: «Мой первый урок». • Подготовка к декаде молодого учителя. • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. • Посещение уроков молодого педагога.
ЯНВАРЬ	Консультации: <ul style="list-style-type: none"> • Личностно-ориентированное обучение. Дифференциация образования. • Портфолио ученика.
	Практикум: <ul style="list-style-type: none"> • «Декада молодого учителя». • Посещение уроков.
ФЕВРАЛЬ	Консультации: <ul style="list-style-type: none"> • «Проектная деятельность учителя». • Виды уроков. • Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.
	Практикум: <ul style="list-style-type: none"> • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
МАРТ	Консультации: <ul style="list-style-type: none"> • Текущие проблемы организации УВП. • Корректировка рабочих программ. • «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»
	Практикум: <ul style="list-style-type: none"> • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. • Открытое занятие молодого специалиста. • Тематические мастер-классы.
АПРЕЛЬ	Практикум: <ul style="list-style-type: none"> • «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)
МАЙ	Круглый стол: <ul style="list-style-type: none"> • «От молодого специалиста к успешному педагогу»: <ul style="list-style-type: none"> - отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица; - перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица
	Практикум: <ul style="list-style-type: none"> • Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение. • Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций. • Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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 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.

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.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программ наставничества.

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.

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.

Приложение

Анкеты для участников (до начала работы)

Анкета наставляемого

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Что Вы ожидаете от программы?

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

1	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Ожидаемое качество мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Ожидаемая польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Ожидаемое качество теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Ожидаемое качество практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	На сколько Вам важно ощущение поддержки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	наставника?										
10	Предполагаемый уровень комфорта в работе с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета наставника

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Что Вы ожидаете от программы в своей роли наставника?

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

1	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Уровень эффективности мероприятий в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Ожидаемая польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	На сколько эффективно Вы сможете организовать качество теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	На сколько эффективно Вы сможете организовать качество практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Ожидаемая включенность в процесс наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Предполагаемый уровень комфорта в работе с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета для участников (по завершении работы)

Анкета наставляемого

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Подтвердились ли Ваши ожидания, и что особенно оказалось особенно ценнов программе?

2. Что бы Вам хотелось изменить в программе?

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

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Качество мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Качество теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Качество практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	На сколько Вам было важно ощущение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	поддержки наставника?										
10	Уровень комфорта в работе с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета наставника

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Подтвердились ли Ваши ожидания, и что особенно оказалось особенно ценно в программе?

2. Что бы Вам хотелось изменить в программе?

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

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Уровень эффективности мероприятий в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	На сколько эффективно Вы смогли организовать качество теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	На сколько эффективно Вы смогли организовать качество практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Включенность в процесс наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Уровень комфорта в работе с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10